

Lønpolitik

Gældende fra 25. april 2024

Sygeforsikringen "danmark"
Palægade 5
1261 København K
cvr-nr. 22 65 65 11

Vederlagsudvalg

Da "danmark" ikke har kapitalandele optaget til handel på et reguleret marked og i de seneste 2 regnskabsår i gennemsnit har haft under 1.000 fuldtidsansatte, er Sygeforsikringen "danmark" ikke forpligtet til at nedsætte et aflønningsudvalg.

"danmark"s bestyrelse har valgt at nedsætte et vederlagsudvalg, som består af formanden, næstformanden og yderligere et medlem af bestyrelsen. Udvalget har til formål at udarbejde oplæg om vederlag for direktion, bestyrelse, lokalbestyrelse og repræsentanter til behandling i bestyrelsen.

Udvalget skal sikre, at der er en klar og gennemsigtig politik om aflønning gældende for bestyrelse, direktion og andre væsentlige risikotagere.

"danmark"s lønpolitik

"danmark"s lønpolitik omfatter alle medarbejdere, herunder direktionen, og bestyrelsen. Lønpolitikken skal fremme en sund og effektiv risikostyring og har til formål at sikre, at aflønningen af ledelsen og ansatte, der har væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil, ikke fører til overdreven risikovillig adfærd.

Lønpolitikken har også til formål at rekruttere og fastholde kvalificerede medarbejdere, der kan være med til at understøtte "danmark"s strategiske udviklingsområder.

Lønnen skal være i overensstemmelse med "danmark"s værdier, forretningsstrategi og langsigtede mål, herunder "danmark"s strategimål for 2024 – 2026 om bl.a. høj medarbejdertilfredshed, fokus på ESG-målsætninger og ønske om øget medlemstilvækst. Lønnen må ikke indebære en risiko for interessekonflikter.

Fast og variabel løn

Den faste løn fastsættes på baggrund af den enkeltes relevante kompetencer, erhvervs erfaring, anciennitet og organisatoriske ansvar. Herudover er dele af medarbejderne ansat i henhold til "danmark"s virksomhedsoverenskomst med Forsikringsforbundet, hvor den faste løn fastsættes på baggrund af anciennitet.

"danmark" anvender som udgangspunkt ikke individuel performanceafhængig variabel løn, da det kan stride mod "danmark"s værdier. Herudover vil sådanne ordninger kunne medføre risiko for uønsket risikoadfærd.

I tilfælde af opnåede resultatmål for virksomheden, som f.eks. strategiske målsætninger om medlemstilvækst, stor arbejdsbelastning, eller ekstraordinær indsats i forhold til "danmark"s strategimål, kan der dog i helt særlige tilfælde tildeles engangsbeløb på maksimalt 100.000 kr. årligt. Udbetalingerne sker i overensstemmelse med Lønbekendtgørelsens krav. Der vurderes ikke at være risiko for interessekonflikter ved anvendelse af den variable løn.

I forbindelse med udbetaling af variabel løn sikres det, at beløbet kan kræves tilbagebetalt eller nedjusteret, hvis den variable løn undtagelsesvist er udbetalt på grundlag af oplysninger om resultater, som kan dokumenteres at være fejlagtige, og hvis modtageren er i ond tro om dette.

Nyansættelses- og fratrædelsesgodtgørelse

Der tildeles som udgangspunkt ikke nyansættelses- eller fratrædelsesgodtgørelser i forbindelse med ansættelse og fratrædelse. Der kan dog undtagelsesvis indgås aftale om fratrædelsesgodtgørelse på ansættelsestidspunktet, eller ved genforhandling af ansættelseskontrakten, som kan sidestilles med ny kontrakt, svarende til de sidste 2 års samlede løn inkl. pension.

Bestyrelsen kan undtagelsesvis, ved nyansættelse af direktionen eller en væsentlig risikotager, bevillige kompensation eller frikøb fra andre kontrakter. I vurderingen af tildelingen og størrelsen af kompensationen tager bestyrelsen højde for selskabets interesser på længere sigt og de øvrige bestemmelser om variabel løn i lønpolitikken.

Hvis personer, som er ansat af bestyrelsen, fratræder deres stilling, kan der med bestyrelsens godkendelse aftales en fratrædelsesgodtgørelse på op til værdien af det sidste års samlede vederlag inkl. pension.

De af "danmark"s medarbejdere, der er omfattede af virksomhedsoverenskomsten med Forsikringsforbundet, vil ikke kunne modtage andre nyansættelses- eller fratrædelsesgodtgørelser, end hvad der aftales i overenskomsten. For øvrige medarbejdere i "danmark" gælder, at direktionen fastsætter den samlede lønpakke. Der vil undtagelsesvis kunne aftales nyansættelses- og fratrædelsesgodtgørelser inden for lønpolitikkenes rammer.

Fratrædelsesgodtgørelser, der ikke er aftalt ved ansættelsen, skal baseres på personens resultater i hele ansættelsesperioden. Fratrædelsesgodtgørelser skal være udformet på en måde, så det sikres, at fejl ikke belønnes.

Pension

Pensionen fastsættes markedskonformt eller i henhold til indgåede overenskomster og må ikke indeholde elementer, der har karakter af variabel løn.

Væsentlige risikotagere

Der foretages årligt en vurdering af, hvem der anses for at have væsentlig indflydelse på "danmark"s risikoprofil. HR understøtter den konkrete vurdering med relevante oplysninger om bl.a. ansvarsområder og økonomiansvar.

Følgende anses for at have væsentlig indflydelse på "danmark"s risikoprofil ("risikotagere"):

- "danmark"s bestyrelse
- "danmark"s direktion
- den interne revisionschef
- de ansvarlige nøglepersoner for risikostyrings-, compliance- og aktuarfunktionen

Bestyrelsen har vurderet, at der ikke er øvrige ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på "danmark"s risikoprofil. Baggrunden for denne vurdering er "danmark"s størrelse, men også opbygningen af den interne kontrol i "danmark", hvor det er fastlagt, at direktionen skal godkende alle dispositioner, der medfører en væsentlig risiko. Hertil kommer, at direktionen foretager daglig kontrol af overholdelse af grænser for "danmark"s risikotagning.

Bestyrelsens honorar

"danmark"s bestyrelse fastlægger – under ansvar for generalforsamlingen – honorar for bestyrelsen og revisionsudvalget.

"danmark"s bestyrelse aflønnes med et fast honorar og er ikke omfattet af nogen form for incitaments- eller præstationsafhængig aflønning.

Bestyrelsens, herunder formandens og næstformandens, honorar fastsættes på et niveau, som afspejler kravene til bestyrelsesmedlemmernes indsats set i lyset af arbejdets omfang og antallet af bestyrelsesmøder.

Ud over basishonoraret ydes et fast udvalgshonorar til medlemmerne af revisionsudvalget. Dette gælder dog ikke bestyrelsesformanden, der honoreres gennem sit formandshonorar.

Formand og næstformand oppebærer et fast tillæg til bestyrelseshonoraret. Flere af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer oppebærer også et honorar som lokalformænd.

Ændring af bestyrelsens honorar skal forelægges generalforsamlingen til godkendelse som selvstændigt punkt på generalforsamlingens dagsorden.

Direktionens aflønning

Vederlagsudvalget foretager på bestyrelsens vegne en årlig vurdering af aflønningen af direktionen. Det er bestyrelsen, der fastsætter den endelige aflønning af direktionen under ansvar for generalforsamlingen.

Bestemmende for direktionens aflønning er ønsket om at sikre "danmark"s fortsatte mulighed for vækst og afspejler direktionens selvstændige indsats og værdiskabelse for selskabet samt mulighed for at tiltrække og fastholde de bedst kvalificerede direktionsmedlemmer.

I forbindelse med den årlige vurdering af direktionsmedlemmernes aflønning foretages en vurdering af udviklingen i markedspraksis.

Direktionens aflønning består af fast løn og pension. Ingen af direktionens medlemmer er omfattet af nogen form for individuel incitaments- eller præstationsafhængig aflønning. Herudover oppebærer direktionsmedlemmer fri telefon og avishold og har ret til fri bil.

Offentliggørelse af lønoplysninger

I årsrapporten angives det, hvor oplysningerne om det samlede optjente vederlag i "danmark" for hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen findes. Oplysningerne skal være offentligt tilgængelige i mindst 10 år fra tidspunktet for den seneste årsrapports offentliggørelse. Samme sted offentliggøres oplysninger om aflønning af ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, medmindre dette indebærer, at der gives oplysninger om enkeltpersoners individuelle løn.

Formandens beretning på generalforsamlingen i april, hvor årsregnskabet godkendes, vil indeholde en omtale af lønpolitikken samt en redegørelse for aflønningen til bestyrelse og direktion samt eventuelle ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på "danmark"s risikoprofil, hvis dette kan oplyses uden at oplyse om disses individuelle løn. Redegørelsen vil indeholde oplysninger om aflønningen i det foregående år og om den forventede aflønning i indeværende og kommende regnskabsår.

Lønpolitikken vil blive fremlagt til godkendelse på "danmark"s ordinære generalforsamling.

På "danmark"s hjemmeside offentliggøres oplysninger om lønpolitik og -praksis for bestyrelse, direktion og risikotagere, og hvordan "danmark" opfylder de til "danmark"s lønpolitik relevante krav.

Bestyrelsens kontrol af og ansvar for lønpolitikken

Bestyrelsen fører i henhold til Lønbekendtgørelsens § 16, stk. 2, kontrol med aflønningen af ledelsen af den del af organisationen, der forestår kontrol af overholdelse af grænser for risikotagning samt ledelsen af den del af organisationen, der i øvrigt forestår kontrol og revision, herunder ledelsen af compliancefunktionen og den interne auditfunktion.

Bestyrelsen påser, at der mindst én gang årligt foretages kontrol af, om lønpolitikken overholdes. Kontrollen foretages af ekstern revision. Bestyrelsen skal fastlægge retningslinjerne for kontrollen, og resultatet heraf skal rapporteres til bestyrelsen.

Bestyrelsens revurdering

Bestyrelsen gennemgår lønpolitikken mindst én gang årligt med henblik på at tilpasse lønpolitikken til "danmark"s udvikling. Dette skal ske inden selskabets ordinære generalforsamling, så en eventuel ændring kan fremlægges til godkendelse.