



# Lønpolitik samt vederlagsrapport 2023

**dit mit vores**  
VEJLE BRAND

# LØNPOLITIK

## Lovgrundlag

Denne lønpolitik er er vedtaget mhp. opfyldelse af krav i henhold til Bekendtgørelse nr. 16 af 4. januar 2019 om lønpolitik og aflønning i forsikringsselskaber, forsikringsholdingvirksomheder og firmapensionskasser samt ændringsbekendtgørelse nr 360 af 23. marts 2022 udstedt i henhold til Lov om Forsikringsvirksomhed, kapitel 13, EU Kommissionens delegerede forordning (EU) 2015/35 af 10. oktober 2014 art. 258, stk. 1l og art. 275.

Hertil kommer krav i Europa-Parlamentets og Rådets Direktiv (EU) 2016/97 af 20. januar 2016 om forsikringsdistribution og den dertil udstedte forordning (EU) 2017/2358 med krav til produkttilsyn og styring af forsikringsselskaber og forsikringsdistributører.

§ 10 i ovennævnte bekendtgørelse nr. 16. af 4. januar 2019 fastlægger, at et gruppe 1-forsikringsselskab skal sikre, at virksomhedens aflønningsstrukturer i forbindelse med udøvelse af forsikringsdistribution ikke strider mod virksomhedens forpligtelse til at handle i kundens bedste interesse. Jf. forsikringsdistributionsdirektivet må der ikke indføres aflønningsordninger eller salgs mål, som tilskynder virksomheden eller dens ansatte til at anbefale et bestemt forsikringsprodukt til en kunde, når virksomheden udbyder et andet produkt, der dækker kundens behov bedre.

Ved aflønning i forbindelse med udøvelse af forsikringsdistribution, jf. § 5 stk. 2, forstås alle former for fast og variabel løn, provisioner, honorarer, andre betalinger og fordele, som tildeles eller udbetales til en fysisk eller juridisk person med henblik på udøvelse af forsikringsdistribution.

## Aflønningsudvalg

Vejle Brand behøver pga. sin størrelse ikke at etablere et aflønningsudvalg.

## Selskabets overordnede lønpolitik

Vejle Brands lønpolitik er udarbejdet under hensyntagen til virksomhedens størrelse og organisation samt omfanget og kompleksiteten af virksomhedens aktiviteter. Lønpolitikken har til formål at medvirke til, at selskabets aflønning af ledelse og ansatte, der har væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil, ikke fører til overdreven risikovillig adfærd. Lønpolitikken skal således medvirke til, at selskabets ledelse og væsentlige risikotagere arbejder for at fremme sund og effektiv risikostyring af selskabet.

Lønnen skal være i overensstemmelse med selskabets forretnings- og risikostyringsstrategi, risikoprofil, risikostyringspraksis samt værdier og langsigtede mål, herunder en holdbar forretningsmodel.

Lønnen må ikke være af en størrelse eller sammensætning, som indebærer en risiko for interessekonflikter, eller som ikke harmonerer med selskabets ønsker om at beskytte kunder og interessenter.

Den samlede løn må ikke udhule Vejle Brands mulighed for at styrke sit kapitalgrundlag.

## Personkreds

Lønpolitikken omfatter bestyrelsen og direktionen samt ansatte, der er identificerede som nøglepersoner i medfør af §146 i Lov om forsikringsvirksomhed, da disse altid er at anse som væsentlige risikotagere.

Det drejer sig om:

- Nøgleperson for risikostyringsfunktionen
- Nøgleperson for aktuarfunktionen
- Nøgleperson for compliancefunktion
- Nøgleperson for intern auditfunktion

Derudover omfatter lønpolitikken også andre ansatte, hvis aktiviteter har væsent-

lig indflydelse på virksomhedens risikoprofil. Bestyrelsen har ansvaret for at identificere andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil. Denne identifikation foretages ud fra en konkret vurdering med udgangspunkt i Bekendtgørelsen 16 af 04-01-2019, § 3, stk. 4 på baggrund af følgende parametre:

- Udfører den ansatte arbejde, der har væsentlig direkte eller indirekte indflydelse på virksomhedens risikoprofil
- Typer af risici virksomheden kan blive udsat for
- Den ansattes ansvar, beføjelser og organisatoriske placering

Bestyrelsen har vurderet, at følgende ansatte har indflydelse på Vejle Brands risikoprofil og dermed også er omfattet af nærværende politik:

- Økonomichef
- Skadeforfatter

### **Bestyrelsens honorar**

Vejle Brands bestyrelse aflønnes med et fast honorar og er ikke omfattet af nogen former for incitaments- eller performanceafhængig aflønning.

Bestyrelsens basishonorar fastsættes på et niveau, som er markedskonformt, og som afspejler kravene til bestyrelsesmedlemmernes kompetencer og indsats i lyset af Vejle Brands kompleksitet, arbejdets omfang og antallet af bestyrelsesmøder.

### **Direktionens aflønning**

Direktionen er ansat på almindelige ansættelsesvilkår. Bestemmende for direktionens aflønning er ønsket om at sikre Vejle Brands fortsatte mulighed for vækst og afspejler direktionens selvstændige indsats og værdiskabelse for selskabet samt mulighed for at tiltrække og fastholde de bedst kvalificerede ledende medarbejdere.

Bestyrelsen fastsætter inden for rammerne af denne politik alle aspekter af direktionens løn. Bestyrelsen tager udgangspunkt i markedspraksis og Vejle Brands specifikke behov. 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 former for incitaments- eller performanceafhængig aflønning.

Herudover oppebærer direktionsmedlemmer fri bil svarende til deres stilling.

Kompensation eller frikøb fra andre kontrakter

I forbindelse med direktionens ansættelse hos Vejle Brand tildeles direktionen ingen kompensation for eller frikøb fra andre kontrakter i forbindelse med tidligere beskæftigelse.

### **Ansatte med indflydelse på selskabets risikoprofil**

Ansatte med indflydelse på selskabets risikoprofil modtager fast løn og pension. Personkredsen er ansat med afsæt i funktionærloven. I ansættelsesvilkårene tages hensyn til kvalifikationer og branchens generelle niveau for aflønning af medarbejdere i tilsvarende stillinger/funktioner.

Aflønningen er hverken incitaments- eller performanceafhængig

### **Pensionspolitik**

Pensionen udgør en fast procentdel af lønnen og indeholder dermed ingen variable elementer.

### **Fratrædelsesgodtgørelse**

I forbindelse med en fratrædelse tildeles ikke nogen ekstraordinære fratrædelsesgodtgørelser ud over, hvad den ansatte i henhold til sin kontrakt er berettiget til af løn i henhold til gældende opsigelsesvarsel

### **Offentliggørelse af lønoplysninger**

Indholdet af nærværende lønpolitik og vederlagsrapport offentliggøres på selskabets hjemmeside.

I nærværende Lønpolitik og vederlagsrapport offentliggøres det samlede optjente vederlag for hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen.

Formandens beretning på Vejle Brands generalforsamling vil indeholde en omtale af nærværende lønpolitik samt en redegørelse for aflønningen for den omfattede personkreds. Redegørelsen vil indeholde oplysninger om aflønningen i det foregående år og om den forventede aflønning i indeværende og kommende regnskabsår.

### **Bestyrelsens kontrol af og ansvar for lønpolitikken**

Bestyrelsen påser, at der mindst én gang årligt foretages kontrol af, om lønpolitikken overholdes. Kontrollen foretages af Vejle Brands generalforsamlingsvalgte revisor, og bestyrelsen fastlægger retningslinjerne for kontrollen, og resultatet heraf rapporteres til bestyrelsen.

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

Lønpolitikken vil blive fremlagt til godkendelse på Vejle Brands ordinære generalforsamling.



# VEDERLAGSRAPPORT

## Indledning

Denne vederlagsrapport udgør en oversigt over det samlede vederlag, som hvert medlem af bestyrelsen og direktionen i Forsikringsselskabet Vejle Brand af 1841 gs CVR-nr. 45195856, har modtaget i løbet af regnskabsåret 2023.

Bestyrelsens og direktionens vederlag i regnskabsåret 2023 er blevet tildelt i overensstemmelse med selskabets lønpolitik, der er godkendt på den ordinære generalforsamling afholdt den 18. april 2023.

## Vederlag til bestyrelsen

Vejle Brands bestyrelse aflønnes med et fast honorar og er ikke omfattet af nogen former for incitaments- eller performance-afhængig aflønning.

Bestyrelsens basishonorar fastsættes på et niveau, som er markedskonformt, og som afspejler kravene til bestyrelsesmedlemmernes kompetencer og indsats i lyset af Vejle Brands kompleksitet, arbejdets omfang og antallet af bestyrelsesmøder.

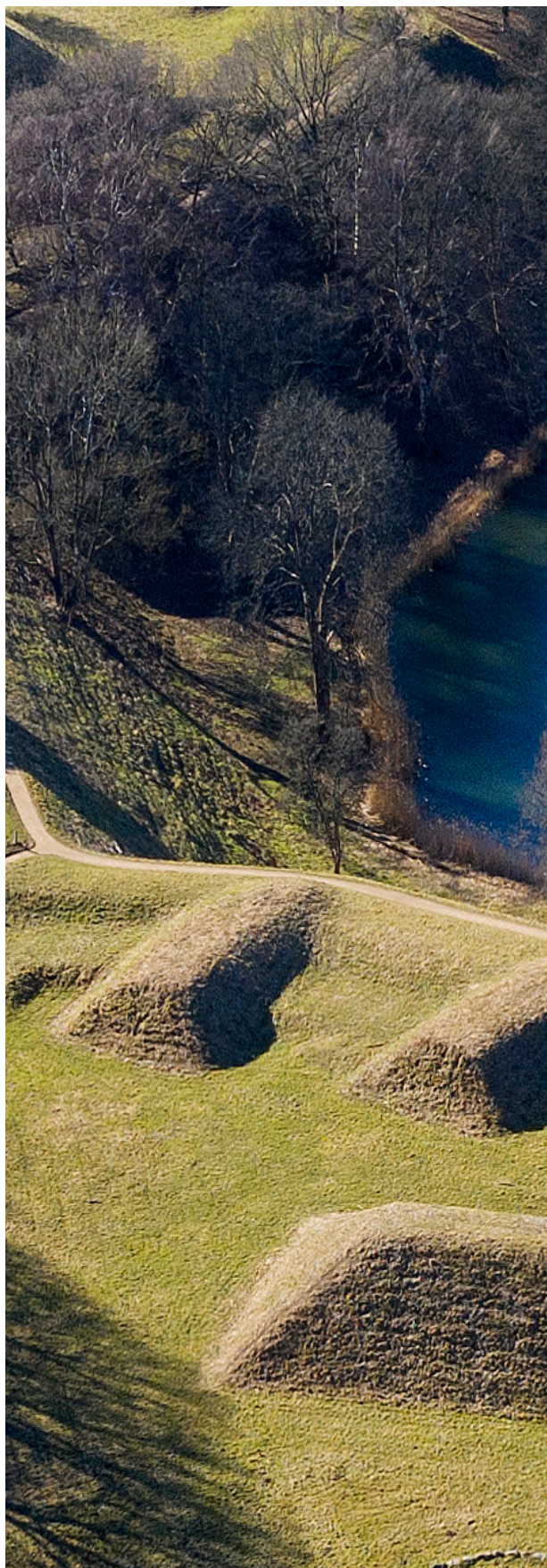
Bestyrelsens honorar er fastlagt af ovenstående. Det består af et fast honorar og derudover et honorar i forbindelse med kursus og andre møder end bestyrelsesmøder

- Formand 122.316
- Næstformand 85.620
- Menigt medlem 48.936

Ovenstående indekseres årligt og er gældende pr 1 juli 2023.

I forbindelse med kursus eller andre møder honoreres med følgende

- Heldagsmøde 3.200
- Halvdagsmøde 1.600



<b>Navn</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Kristina Søgaard Formand*	180	178
Jens Brigsted Næstformand	87	70
Steen Nyhuus Askholm	51	30
Morten Scheel	48	40
Heidi Ziegler Bruun	48	46
Karsten Bo Svenningsen	48	45
Jørn Peder Jørgensen	48	54
Maria Bloch Christensen**	0	29
Erik Jensen***	0	16
<b>Ialt</b>	<b>510</b>	<b>508</b>

Ovenstående er i t.dkk.

\*Inkl. moms

\*\*Tidligere næstformand 2021/2022

\*\*\*Tidligere bestyrelsesmedlem 2021/2022



## Vederlag til direktion

Direktionen er ansat på almindelige ansættelsesvilkår. Bestemmende for direktionens aflønning er ønsket om at sikre Vejle Brands fortsatte mulighed for vækst og afspejler direktionens selvstændige indsats og værdiskabelse for selskabet samt mulighed for at tiltrække og fastholde de bedst kvalificerede ledende medarbejdere.

Bestyrelsen fastsætter inden for rammerne af denne politik alle aspekter af direktionens løn. Bestyrelsen tager udgangspunkt i markedspraksis og Vejle Brands specifikke behov. 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 former for incitaments- eller performanceafhængig aflønning.

Herudover oppebærer direktionsmedlemmer fri bil svarende til deres stilling. Pensionen udgør en fast procentdel af lønnen og indeholder dermed ingen variable elementer.

I forbindelse med en fratrædelse tildeles ikke nogen ekstraordinære fratrædelsesgodtgørelser ud over, hvad den ansatte i henhold til sin kontrakt er berettiget til af løn i henhold til gældende opsigelsesvarsel.

Direktionens aflønning er fastlagt af ovenstående.

Navn	2023	2022
Claus Lomholdt Poulsen	2.049	1.823

Herudover har direktionen fri bil som medfører en udgift for selskabet på 330 t.kr. i 2023.  
Ovenstående er i t.dkk.

## Erklæring fra bestyrelsen

Bestyrelsen har dags dato godkendt Vejle Brands Lønpolitik og vederlagsrapport for regnskabsåret 2023.

Dette dokument giver en samlet oversigt over det vederlag, som direktion og bestyrelsen har modtaget for regnskabsåret 2023, ligesom den også indeholder lønpolitikken

Lønpolitik og vederlagsrapport forelægges til vejledende afstemning på den ordinære generalforsamling til afholdelse den 18. april 2024

Godkendt på bestyrelsesmødet den 21.03.2024.

### **BESTYRELSE**

\_\_\_\_\_  
Kristina Søgaard, *Formand*

\_\_\_\_\_  
Steen Nyhuus Askholm

\_\_\_\_\_  
Jens Brigsted *Næstformand*

\_\_\_\_\_  
Morten Scheel

\_\_\_\_\_  
Jørn Peder Jørgensen

\_\_\_\_\_  
Karsten Bo Svenningsen

\_\_\_\_\_  
Heidi Ziegler Bruun