

---

**Politik****Aflønning**

---

8. marts 2017  
Nykredit Forsikring AS

<b>Politik</b>	Politik for aflønning jf. bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i forsikringsselskaber og forsikringsholdningvirksomheder
<b>Hjemmelsgrundlag</b>	Bekendtgørelse nr. 1583 af 13. december 2016
<b>Type</b>	Politik fra bestyrelsen til godkendelse på generalforsamling
<b>Gælder for</b>	Nykredit Forsikring A/S
<b>Godkendt dato</b>	8. marts 2017
<b>Ansvarlig</b>	bestyrelsen
<b>Dato sidst ændret</b>	15. marts 2015
<b>Dato næste vurdering</b>	1Q 2018
<b>Version</b>	4.0

**Indhold:****Indhold**

1.	Lønpolitik og retningslinjer for rapportering .....	2
2.	Lovgrundlag .....	2
3.	Hvem er omfattet af lønpolitikken .....	2
4.	Fastsættelse af aflønning .....	2
5.	Fremgangsmåde for udpegning af væsentlige risikotagere: .....	3
6.	Retningslinjer for variabel aflønning, herunder traditionelle bonusordninger, resultatkontrakter, sign-on fees, fastholdelsesbonuser, fratrædelsesgodtgørelser mv. ....	3
7.	Aflønningsudvalg .....	4
8.	Aflønning i kommende regnskabsår .....	4
9.	Kontrol af lønpolitikken .....	4
10.	Principper for aflønning af bestyrelsesmedlemmer, direktion, væsentlige risikotagere samt ansatte i en kontrolfunktion med splitkontrakt og hovedbeskæftigelse i Gjensidige Forsikring ASA eller i en filial heraf .....	4
11.	Rapporteringsforhold.....	5

**1. Lønpolitik**

- 1.1 Lønpolitikken har til hensigt at sikre overholdelse af reglerne på aflønningsområdet og at fremme en sund og effektiv risikostyring af selskabet. Det er vigtigt, at lønpolitikken ikke tilskynder til risikotagning, som overstiger selskabets risikotolerancegrænse.

**2. Lovgrundlag**

- 2.1 Bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i forsikringsselskaber og forsikringsholdingvirksomheder (bek. nr. 1583 af 13/12/2016). Finanstilsynet arbejder i øjeblikket på en vejledning til bekendtgørelsen.

**3. Hvem er omfattet af lønpolitikken**

- 3.1 Selskabets aflønningspolitik omfatter bestyrelsen, direktion og væsentlige risikotagere.

**4. Fastsættelse af aflønning****4.1 Bestyrelse**

Idet selskabet er et datterselskab i Gjensidige Koncernen kan der til bestyrelsen vælges (i) eksterne medlemmer og (ii) interne medlemmer.

**Eksterne bestyrelsesmedlemmer.**

Eksterne bestyrelsesmedlemmer er personer, som ikke har en ansættelsesretlig tilknytning til Gjensidige Koncernen. Generalforsamlingen fastlægger aflønning for den eventuelle eksterne del af bestyrelsen.

Interne bestyrelsesmedlemmer.

Interne bestyrelsesmedlemmer er personer, som har indgået ansættelsesaftale med en anden juridisk enhed i Gjensidige Koncernen. Interne bestyrelsesmedlemmer er i henhold til deres ansættelsesaftale forpligtet til at fraskrive sig retten til at modtage aflønning eller honorar for den arbejdsydelse, som det interne bestyrelsesmedlem yder i bestyrelsen for selskabet.

4.2 Direktion

Bestyrelsen fastsætter aflønningsvilkår for direktører, som alene er ansat i selskabet, og som ikke har tilknytning til anden juridisk enhed i Gjensidige Koncernen.

Såfremt en direktør i selskabet tillige er ansat i Gjensidige Forsikring ASA eller i en filial heraf, anses direktørens hovedbeskæftigelse at være i Gjensidige Forsikring ASA eller i filialen, og direktørens løn fastlægges efter de principper, som gælder for aflønning i Gjensidige Forsikring ASA med tilhørende filialer.

4.3 Aflønning af væsentlige risikotagere

Direktionen fastsætter aflønningsvilkår for væsentlige risikotagere, som alene er ansat i selskabet, og som ikke har tilknytning til anden juridisk enhed i Gjensidige Koncernen.

Såfremt en væsentlig risikotager i selskabet tillige er ansat i Gjensidige Forsikring ASA eller i en filial heraf, anses dennes hovedbeskæftigelse at være i Gjensidige Forsikring ASA eller i en filial heraf, og aflønning til den væsentlige risikotager fastlægges efter de principper, som gælder for aflønning i Gjensidige Forsikring ASA med tilhørende filialer.

**5. Identifikation af væsentlige risikotagere:**

- 5.1 Bestyrelsen skal identificere væsentlige risikotagere, som er ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil. Ansatte i gruppe 1-forsikringsselskaber, der er identificeret som nøglepersoner, er på forhånd identificeret som væsentlige risikotagere. Herudover er væsentlige risikotagere som udgangspunkt: lederen af en kontrol funktion, den interne revisionschef, lederen af forsikringsområdet og ledere af enheder under forsikringsområdet, lederen af reassurance og lederen af investeringsområdet.

**6. Retningslinjer for variabel aflønning, herunder traditionelle bonusordninger, resultatkontrakter, sign-on fees, fastholdelsesbonusser, fratrædelsesgodtgørelser mv.**

6.1 Bestyrelse

Selskabet udbetaler ikke variabel aflønning til medlemmer af bestyrelsen. I det omfang et bestyrelsesmedlem tillige er ansat i en anden juridisk enhed i Gjensidige Koncernen, kan dette bestyrelsesmedlem eventuelt være berettiget til at modtage variable lønandele i henhold til retningslinjer, som er gældende i den relevante juridiske enhed, og i så fald udbetales den variable lønandel alene på basis af den arbejdsydelse, som den pågældende måtte yde for den relevante juridiske enhed og ikke for den ydelse, som bliver erlagt i selskabet.

6.2 Direktion.

Bestyrelsen fastsætter vilkår for variabel aflønning for direktører, som alene er ansat i selskabet, og som ikke har tilknytning til anden juridisk enhed i Gjensidige Koncernen. I det omfang bestyrelsen skal fastsætte vilkår for variabel aflønning af en direktør vil det skulle ske i overensstemmelse med reglerne for variabel aflønning i bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i forsikringsselskaber og forsikringsholdingvirksomheder.

Såfremt en direktør i selskabet tillige er ansat i Gjensidige Forsikring ASA eller i en filial heraf anses direktørens hovedbeskæftigelse at være i Gjensidige Forsikring ASA eller i en filial heraf, og direktørens løn fastlægges efter de principper, som gælder for aflønning herunder variabel aflønning i Gjensidige Forsikring ASA med tilhørende filialer. Bestyrelsen er ikke berettiget til at aflønne direktører med fast ansættelse i Gjensidige Forsikring ASA eller i en filial yderligere løn.

### 6.3 Væsentlige risikotagere

Direktionen fastsætter vilkår for variabel aflønning for væsentlige risikotagere, som alene er ansat i selskabet, og som ikke har tilknytning til anden juridisk enhed i Gjensidige Koncernen. Direktionen er ikke berettiget til at udbetale variabel aflønning til væsentlige risikotagere, som overstiger en værdi svarende til 100 pct. af den faste løn. Eventuel udbetaling af variabel aflønning i denne forbindelse vil skulle ske i overensstemmelse med reglerne for variabel aflønning i bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i forsikringselskaber og forsikringsholdingvirksomheder.

Såfremt en væsentlige risikotager i selskabet tillige er ansat i Gjensidige Forsikring ASA eller i en filial heraf anses den væsentlige risikotagers hovedbeskæftigelse at være i Gjensidige Forsikring ASA eller i en filial heraf, og den væsentlige risikotagers løn fastlægges efter de principper, som gælder for aflønning herunder variabel aflønning i Gjensidige Forsikring ASA med tilhørende filialer.

## 7. Aflønningsudvalg

7.1 Selskabet følger reglerne for nedsættelse af aflønningsudvalg. Selskabet vil nedsætte et aflønningsudvalg, såfremt selskabet får kapitalandele som optages til handel på et reguleret marked, eller i de 2 seneste regnskabsår på balancetidspunktet i gennemsnit har haft 1.000 eller flere fuldtidsansatte.

## 8. Aflønning i kommende regnskabsår

8.1 Bestyrelsen fastsætter på sit møde i første kvartal vilkår for variabel aflønning, såfremt der i henhold til denne politik er behov for bestyrelsens fastsættelse af variabel aflønning. Dette protokolleres i bestyrelsens protokol.

## 9. Kontrol af lønpolitikken

9.1 Bestyrelsen gennemgår hvert år i første kvartal overholdelse af lønpolitikken.

## 10. Principper for aflønning af bestyrelsesmedlemmer, direktion og væsentlige risikotagere med splitkontrakt og med hovedbeskæftigelse i Gjensidige Forsikring ASA eller i en filial heraf

10.1 Aflønning af bestyrelsesmedlemmer, direktion og væsentlige risikotagere med splitkontrakt og hovedbeskæftigelse i Gjensidige Forsikring ASA eller i en filial heraf sker efter principper fastlagt i koncernens aflønningspolitik, som vedhæftes som bilag I til denne politik.

## 11. Rapporteringsforhold

11.1 Regnskabsfunktionen i Gjensidige Forsikring, dansk filial af Gjensidige Forsikring ASA, Norge, hvortil selskabet har outsourcet bogføring, regnskab samt lønudbetaling, har til opgave at fremlægge oversigt og redegørelse over aflønning herunder udbetaling af variabel aflønning for foregående år og udarbejder sammen med administrationen et notat om lønpolitikken, som forelægges bestyrelsen på det møde, hvor bestyrelsen kontrollerer overholdelse af lønpolitikken.

11.2 Resultat af kontrollen dokumenteres i referat fra det bestyrelsesmøde, hvor bestyrelsen har udført sin kontrol.

11.3 Der redegøres i selskabets årsrapport for den udbetalte aflønning.

11.4 Formanden skal i sin beretning for generalforsamlingen redegøre for aflønningen af selskabets bestyrelse og direktion. Redegørelsen skal indeholde oplysninger om aflønningen i det foregående regnskabsår og om den forventede aflønning i indeværende og det kommende regnskabsår.

Vedttaget på bestyrelsens møde 8. marts 2017



Tommy Pedersen  
formand



Jens Eghøj Nielsen  
næstformand



Camilla Kisting



Carl Brandt



Jørgen Ringdal

<b>Dokumentnavn</b>	Lønnpolicy
<b>Hjemmel</b>	
<b>Type</b>	Konsernpolicy
<b>Gjelder for følgende selskap</b>	Konsern
<b>Gjelder for følgende virksomhets-/stabsområder</b>	Alle
<b>Klassifisering</b>	Internt
<b>Vedtatt av</b>	
<b>Dato vedtatt</b>	Klikk her for å skrive inn en dato.
<b>Eier</b>	Konserndirektør Konsernstab Fellestjenester
<b>Forvalter</b>	HR Direktør
<b>Sist revidert</b>	Klikk her for å skrive inn en dato.
<b>Neste revisjon</b>	januar 18
<b>Versjon</b>	1.0

#### Endringshistorikk

Versjon	Dato	Endring godkjent (J/N)	Beskrivelse

## Lønnpolicy for konsernet

Konsernets overordnede lønnpolicy skal sette rammene for nivået på lønn og goder, og er gjeldende for alle selskapene i konsernet uavhengig av land.

### 1. Formål

Formålet med lønnpolicyen for konsernet er å bidra til å sikre konsernet konkurransekraft mht. å tiltrekke og beholde høyt-presterende ansatte, og sikre harmonisering i selskapet på tvers av landegrensene.

Den til enhver tid gjeldende lønnpolicy skal være styrende for rapporteringen i godtgjørelsesutvalget, årsrapporten og Pilar III.

### 2. Lønnpolicy

Selskapene i Gjensidige-konsernet skal tilby sine ansatte lønnsvilkår som er konkurransedyktige, men ikke lønnsledende. Lønnsvilkårene skal så langt det lar seg gjøre være basert på prestasjon, og skal oppfattes som rettferdig og forutsigbart.

Lønnpolicyen skal støtte opp under formålet om å tiltrekke, videreutvikle og beholde talentfulle og høyt-presterende ansatte som raskt tar til seg læring, utvikler seg og deler av sin kompetanse.

Retningslinjer for godtgjørelse og karriereutvikling skal knyttes til oppnåelse av konsernets uttrykte strategiske og økonomiske mål og verdigrunnlag, hvor både kvantitative og kvalitative målsettinger tas med i vurderingen. Målekriteriene skal fremme ønsket bedriftskultur og langsiktig verdiskapning, og så langt det er mulig ta hensyn til faktiske kapitalkostnader. Godtgjørelsesordningen skal bidra til å fremme og gi incentiver til god risikostyring, motvirke for høy risikotaking og bidra til å unngå interessekonflikter. Fast grunnlønn skal være hovedelement i den samlede godtgjørelsen, som for øvrig består av variabel lønn, pensjon og naturalytelser. Variabel godtgjørelse skal benyttes for å belønne prestasjoner utover forventet, hvor både resultater og atferd i form av etterlevelse av verdigrunnlag, merkevare og ledelsesprinsipper skal vurderes.

Variabel godtgjørelse skal være resultatavhengig uten å være risikodrivende, og skal reflektere både selskapets, divisjonens, avdelingens og individets resultater og bidrag. Variabel avlønning som utbetales skal være i tråd med prestasjon og måloppnåelse, og baseres på både kvantitative og kvalitative mål. Øvrige kompensasjonselementer som tilbys skal anses attraktive av både nye og nåværende ansatte. Variabel godtgjørelse skal som hovedregel ikke overstige 50 % av grunnlønn.

Det skal legges til rette for at ansatte skal ha nødvendig oversikt over totalkompensasjonen, hvor lønn og øvrige goder ses under ett.

Morselskapets nivå for lønn og goder skal være veiledende for datterselskapene – og filialene, og sette rammen for nivået for lønn og goder i konsernet. Datterselskapene skal i enhver anledning involvere Konsern HR hvor de vurderer å endre vilkår i en eksisterende ordning for lønn eller goder, eller vurderer å implementere en ny ordning. Konsern HR er beslutningstaker ved endring eller implementering av nye policyer knyttet til lønn og goder. Lokale forhold per land hvor Gjensidige har aktivitet i skal også vurderes i lønnsnivåvurderingen.

Det skal for øvrig tilstrebes harmonisering mot morselskapets nivå på belønning og goder generelt.

#### Topplederlønn

CEO kan motta inntil 50 % av grunnlønn som bonus, mens konserndirektørene og ledere som rapporterer til konsernledelsen kan motta bonus på inntil 30 % av grunnlønn. Halvparten av bonusen kan utbetales kontant, mens resterende bonus utbetales i form av aksjer utover de tre kommende årene. Variabel avlønning som utbetales skal være i tråd med prestasjon og måloppnåelse, og baseres på både kvantitative og kvalitative mål.



## Gjensidige

Den ikke utbetalte bundne variable godtgjørelsen kan reduseres dersom etterfølgende resultater og utvikling tilsier at den ble basert på uriktige forutsetninger. I slike tilfeller vil det være en prosess mellom leder og HR.

Retningslinjene for topplederlønn besluttes årlig av godtgjørelsesutvalget.

### Likelønn

Det skal ikke forekomme noen form for diskriminering, og hver enkelt leder har ansvar for å sikre likelønn i sitt område. Å sikre likelønn innebærer at personer som har de samme kvalifikasjonene og utfører samme type arbeidsoppgaver skal lønnes likt uavhengig av kjønn, etnisitet etc.

### 3. Virkeområde/målgruppe

Lønnpolicyen er gjeldende for Gjensidige Forsikring ASA og heleide datterselskap i alle land.

### 4. Rolle- og ansvarsdeling

HR Direktør er ansvarlig for å sikre etterlevelse og vedlikehold av dokumentet.

### 5. Rapportering

Unntak fra lønnpolicyen skal innstilles og rapporteres til HR Direktøren for konsernet.

### 6. Kontroll

Etterlevelse av rutinen håndteres årlig i godtgjørelsesutvalget.

Ledere og HR har ansvaret for å sørge for at policyen etterleves på lavere ledernivåer og medarbeidernivå.

### 7. Vedlikehold og endring av dokumentet

Dokumentet gjennomgås og oppdateres årlig i etterkant av beslutningene som blir tatt i godtgjørelsesutvalget.

Retningslinje for styrende dokumenter krever at *«konsempolicy skal inneholde virksomhetens overordnede mål for det aktuelle risikoområdet, ansvar og rollefordeling, og beskrivelse av metoder eller midler som skal benyttes for å nå målene. Konsempolicyen skal inneholde krav om hvor ofte og i hvilken form etterlevelse skal kontrolleres og rapporteres».*