

Dokumenttitel: Lønpolitik - koncern				Udstedt af: Thisted Forsikring f.m.b.a		
Dokumenttype: Politik	Dok. udsteder: Bestyrelsen	Dok. Ansvarlig: Direktionen	Version: 2025-1	Godkendt: 29.01.2025	Side: Side 1 af 3	

Lønpolitik

Denne politik gælder for følgende finansielle selskaber i Thisted Forsikring koncernen:

- Foreningen af forsikringstagere i Thisted Forsikring f.m.b.a
- Thisted Forsikring A/S.

Den er gældende fra godkendelse på selskabets førstkommande ordinær generalforsamling.

Baggrund og formål

Ifølge Lov om forsikringsvirksomhed § 142 og Bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i forsikrings-selskaber, forsikringsholdingsvirksomheder og firmapensionskasser samt Solvens II forordningens artikel 275, skal en finansiell virksomhed have en skriftlig lønpolitik, som er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring.

Aflønningsudvalg

Selskabet er pga. sin størrelse ikke omfattet af kravet om at etablere et aflønningsudvalg, og bestyrelsen har ikke fundet anledning til at etablere et aflønningsudvalg.

Selskabets overordnede lønpolitik

Selskabets lønpolitik har til formål at medvirke til, at selskabets aflønning af bestyrelse, direktion og øvrige ansatte, der har væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil, ikke fører til overdreven risikovillig adfærd.

Lønpolitikken skal således medvirke til, at selskabets væsentligste risikotagere arbejder for at fremme sund og effektiv risikostyring af selskabet.

Lønnen skal være i overensstemmelse med selskabets forretningsstrategi, 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 dermed medlemmer i selskabet.

Hvem er omfattet

Ud over selskabets bestyrelse og direktion er følgende funktioner udpeget som væsentlige risikotagere og dermed omfattet af denne lønpolitik:

- Selskabets compliancechef
- Selskabets IT-chef
- Selskabets salgschef for privat
- Selskabets salgschef for erhverv
- Selskabets skadechef (tingskade og taksator)
- Selskabets skadechef (personskade og auto)



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

Document ID:
72D8FF6D99894B70907BFD01544D69C6

Dokumenttitel: <i>Lønpolitik - koncern</i>				Udstedt af: <i>Thisted Forsikring f.m.b.a</i>		
Dokumenttype: <i>Politik</i>	Dok. udsteder: <i>Bestyrelsen</i>	Dok. Ansvarlig: <i>Direktionen</i>	Version: <i>2025-1</i>	Godkendt: <i>29.01.2025</i>	Side: <i>Side 2 af 3</i>	

- Selskabets Underwritingchef
- Nøgleperson for risikostyring
- Nøgleperson for aktuarfunktionen
- Nøgleperson for intern audit

Bestyrelsens honorar

Selskabets 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 selskabets kompleksitet, arbejdets omfang og antallet af bestyrelsesmøder.

Ud over basishonoraret ydes honorar til medlemmer af bestyrelsen for deltagelse i revisionsudvalg.

Direktionens aflønning

Direktionen er ansat på direktørkontrakt.

Der sker en årlig vurdering af aflønningen. Bestemmende for direktionens aflønning er ønsket om at sikre selskabets fortsatte mulighed for vækst og afspejler direktionens selvstændige indsats og værdiskabelse for selskabet, samt mulighed for at tiltrække og fastholde en kompetent direktion.

Elementerne i direktionens samlede aflønning sammensættes således denne er markedskonformt med udgangspunkt i selskabets specifikke behov.

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

Direktionens aflønning består af fast løn og pensionsbidrag, firmabil, fri telefon og andre sædvanlige personalegoder. Direktionen er ikke omfattet af nogen former for incitaments- eller performance-afhængig aflønning.

I forbindelse med fratrædelse, er direktionen tildelt fratrædelsesgodtgørelse, størrelsen af en fratrædelsesgodtgørelse fremgår af direktørens kontrakt.

Jf. direktionen ansættelseskontrakt, skal opsigelse fra selskabets side ske med 12 måneders varsel og fra direktionens side med 6 måneder.

Aflønning af væsentlige risikotagere

Bestyrelsen har fastlagt, hvem der ud over bestyrelsen og direktionen er omfattet af lønpolitikker, og dermed udgør væsentlige risikotagere.

De omfattede personer aflønnes med en fast månedlig gage, som består af en fast løn, pension evt. firmabil og er ikke omfattet af nogen former for incitaments- eller performance-afhængig aflønning.

Offentliggørelse af lønoplysninger

Indholdet af nærværende lønpolitik vil blive offentliggjort i selskabets årsrapport.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
72D8FF6D99894B70907BFD01544D69C6

Dokumenttitel: <i>Lønpolitik - koncern</i>				Udstedt af: <i>Thisted Forsikring f.m.b.a</i>		
Dokumenttype: <i>Politik</i>	Dok. udsteder: <i>Bestyrelsen</i>	Dok. Ansvarlig: <i>Direktionen</i>	Version: <i>2025-1</i>	Godkendt: <i>29.01.2025</i>	Side: <i>Side 3 af 3</i>	

Oplysninger vedrørende væsentlige risikotagere oplyses under ét, således at de nævnte personers individuelle løn ikke offentliggøres i årsrapporten.

Lønpolitikken fremlægges af bestyrelsesformanden på generalforsamlingen i forbindelse med behandlingen af selskabets årsrapport.

Lønpolitikken vil blive fremlagt til godkendelse på selskabets ordinære generalforsamling.

Ledelsesmedlemmernes lønforhold kan findes på selskabets hjemmeside, hvor lønoplysninger fremadrettet findes for de seneste ti år.

Opfølgning og revurdering

Selskabet følger løbende op på behovet for ændringer af denne politik.

Bestyrelsen har ansvaret for at foretage eventuelle nødvendige tilpasninger og foretage fornyet forelæggelse for generalforsamlingen.

Dog skal lønpolitikken tages op til revidering 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.

Således vedtaget på bestyrelsesmøde den 29. januar 2025



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
72D8FF6D99894B70907BFD01544D69C6