

# Lønpolitik

For følgende finansielle selskaber i Thisted Forsikring Koncernen:

Foreningen af forsikringstagere i Thisted Forsikring f.m.b.a

Thisted Forsikring A/S

Gældende fra godkendelse på selskabernes førstkommende ordinære  
generalforsamlinger 2022

## Baggrund og formål

Denne lønpolitik fastlægger rammen og grundlaget for løn i Thisted Forsikring koncernen.

Ifølge Lov om Finansiell virksomhed § 77i og Bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i forsikringsselskaber, forsikringsholdingsvirksomheder og firmapensionskasser, skal en finansiell virksomhed have en skriftlig lønpolitik, som er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring.

## Aflønningsudvalg

Selskabet behøver pga. sin størrelse ikke etablere et aflønningsudvalg, og bestyrelsen har ikke fundet anledning til at etablere et ansættelsesudvalg.

## 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

Følgende er omfattet af selskabets lønpolitik:

- Selskabets bestyrelse
- Selskabets direktion
- Selskabets økonomidirektør
- Selskabets salgsdirektør
- Selskabets forsikringsteknisk direktør
- Selskabets compliancechef
- Selskabets IT-chef
- Selskabets Marketing- og kommunikationschef

## 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, arbejds omfang og antallet af bestyrelsesmøder.

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

- Revisionsudvalg
- Særlige udvalg fastlæggelse af bestyrelsen

Fastsættelse af honoraret for deltagelse i udvalg følger samme principper, som gælder for basishonoraret.

Der ydes diæter for deltagelse i møder. For medarbejder valgte bestyrelsesmedlemmer ydes der diæter hvis mødet afholdes udenfor normal arbejdstid.

## 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 direktøren tildelt fratrædelsesgodtgørelse, størrelsen af en fratrædelsesgodtgørelse fremgår af direktørens kontrakt.

Jf. direktørens nuværende ansættelseskontrakt, skal opsigelse fra selskabets side ske md 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.

I årsrapporten offentliggøres det samlede vederlag for hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen. 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.

## Compliance

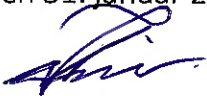
Denne lønpolitik er vedtaget af selskabets bestyrelse.

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.

---

Godkendt på bestyrelsesmødet i Foreningen af forsikringstagere i Thisted Forsikring F.m.b.a den 31. januar 2022.



Bestyrelsesformand  
Ivan Christiansen

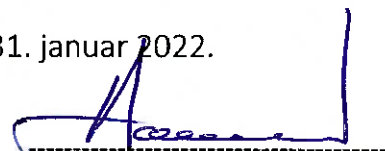


Næstformand  
Peter Homann

Godkendt på bestyrelsesmødet i Thisted Forsikring A/S den 31. januar 2022.



Bestyrelsesformand  
Ivan Christiansen



Næstformand  
Peter Homann