

POLITIK FOR LØN OG VEDERLAG

for

Domus Forsikring A/S

1. Lovgrundlag

Artikel 258, stk. 1, litra l) i Kommissionens delegerede forordning (EU) 2015/35 af 10. oktober 2014 (Solvens 2) samt bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i forsikringselskaber m.v.

2. Formål

Domus Forsikring A/S' løn- og vederlagspolitik har til formål at sikre, at selskabet er en attraktiv og konkurrencedygtig virksomhed, der kan tiltrække og fastholde en kompetent bestyrelse, direktion og medarbejdere - til fremme af selskabets mål og strategi.

Centralt i selskabets løn- og vederlagspolitik er at fremme en sund og effektiv risikostyring, som ikke tilskynder til overdreven risikotagning, Politikken skal ligeledes fremme aktionærernes og selskabets interesser samt sikre, at beslutninger træffes med udgangspunkt i langsigtede mål, herunder sikre en holdbar forretningsmodel samt undgå, at der opstår interessekonflikter.

3. Domus Forsikrings overordnede lønpolitik

Når en individuel løn skal fastsættes, sker det ud fra en konkret vurdering. Ved denne vurdering indgår blandt andet følgende faktorer:

- Funktionens ansvar og beføjelse
- Resultater
- Indsats
- Forretningsmæssige, faglige og personlige kompetencer.
- Markedsvilkår

Virksomheden bruger alene fast løn og pension samt sædvanlige personalegoder.

Som udgangspunkt ydes ikke ekstraordinære engangsvederlag (bonus). Dog er der efter en konkret vurdering mulighed for at yde et kontant engangsvederlag i tilfælde af en ekstraordinær arbejdsindsats m.v. Den variable aflønning må maksimalt udgøre 100.000 kr. årligt.

4. Personkreds

Følgende personkreds er omfattet af lønpolitikken

- Bestyrelse
- Direktion
- Væsentlige risikotager og ansatte i særlige funktioner m.v.

4.1. Bestyrelse

Domus Forsikrings bestyrelse aflønnes med et fast honorar og er ikke omfattet af nogen former for incitaments- eller performance-afhængig aflønning. Bestyrelsens basishonorar fastsættes årligt og på et niveau, som afspejler kravene til bestyrelsesmedlemmernes kompetencer og indsats i lyset af arbejdets omfang og antallet af bestyrelsesmøder.

I det omfang der nedsættes udvalg, som skal varetage opgaver, som ligger ud over sædvanligt bestyrelsesarbejde, kan der aftales et særskilt honorar. Det samme gælder, hvis et bestyrelsesmedlem udfører særligt aftalte opgaver for selskabet.

4.2. Direktion

Direktionen er ansat på almindelige ansættelsesvilkår for tilsvarende stillinger. Bestyrelsen fastsætter direktionens aflønning under hensyntagen til resultater, indsatser og kvalifikationer samt branchens generelle niveau på området.

Bestyrelsens formand indstiller ramme til aflønning af direktionen til bestyrelsens godkendelse.

Direktionens aflønning består af fast løn og pension samt sædvanlige personalegoder. Ingen af direktionens medlemmer er omfattet af nogen former for incitaments- eller performance-afhængig aflønning.

Ved en direktørs fratrædelse, betales løn ifølge kontrakten og særligt i forbindelse med opsigelse fra Domus Forsikrings side betales herudover aftalt fratrædelsesgodtgørelse ifølge kontrakten. Herudover betales ikke fratrædelsesgodtgørelse.

4.3. Væsentlige risikotagere og ansatte i særlige funktioner

Bestyrelsen har vurderet kredsen af væsentlige risikotagere, herunder medarbejdere, der ud over bestyrelse og direktion reelt driver Domus Forsikring samt øvrige medarbejdere, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil. Ved gennemgangen har bestyrelsen lagt vægt på, hvilke medarbejdere, der på Domus Forsikrings vegne, kan påtage sig væsentlige risici samt i øvrigt kan udøve væsentlig indflydelse på Domus Forsikrings resultat og/eller balance.

På baggrund heraf har bestyrelsen fastsat kredsen af væsentlige risikotagere som følger:

- CFO
- CUO

og kredsen af ansatte i særlige funktioner som følger

- Den ansvarlige medarbejder for compliancefunktionen

Det bemærkes, at CFO er ansvarlig for risikostyringsfunktionen, og at funktionsansvaret for intern audit og aktuar er outsourcet.

Væsentlige risikotagere og ansatte i særlige funktioner modtager fast løn og pension samt sædvanlige personalegoder. Væsentlige risikotagere og ansatte i særlige funktioner er ansat med afsæt i funktionærloven, hvor deres ansættelsesvilkår sammensættes med udgangspunkt i kvalifikationer og under hensyn til branchens generelle niveau for aflønning af medarbejdere i tilsvarende stillinger/funktioner.

For ansatte i særlige funktioner (risikostyringsfunktion, compliancefunktion, aktuarfunktion, intern audit funktion) er aflønningen ikke omfattet af nogen former for incitaments- eller performance-afhængig aflønning.

5. Pensionspolitik

Selskabets direktion, ansatte væsentlige risikotagere og ansatte i særlige kontrolfunktioner modtager ikke pensionsydelse, som helt eller delvist kan sidestilles med variable lønde.

6. Tildeling af fratrædelsesgodtgørelser

Ved fratræden af de under punkt 4.3. omtalte personer betales løn og fratrædelsesgodtgørelsen i henhold til gældende opsigelsesvarsel, funktionærloven og overenskomsten.

Det er derudover muligt at indgå aftale om fratrædelsesgodtgørelse inkl. outplacementforløb ved fratræden.

7. Kontrol og rapportering

Bestyrelsen gennemgår lønpolitikken mindst én gang årligt med henblik på at tilpasse lønpolitikken til virksomhedens udvikling.

Bestyrelsen skal kontrollere, at aflønning henholdsvis honorering sker i overensstemmelse med nærværende lønpolitik. Kontrollen fortages af ekstern revision i løbet af 1. kvartal, og resultatet heraf rapporteres til bestyrelsen i revisionsprotokollen.

8. Godkendelse

Lønpolitikken godkendes af selskabets generalforsamling.

Lønpolitikken er godkendt på en ekstraordinære generalforsamling i Domus Forsikring a/s d. 4/9 2019.