

Politik

Løn

Lovhjemmel

Ifølge bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i forsikringsselskaber, forsikringsholdingsvirksomheder og firmapensionskasser, udstedt i henhold til lov om finansiel virksomhed § 77 i, skal en finansiel virksomhed have en lønpolitik og -praksis, der er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring.

Aflønningsudvalg

Popermos skal pga. sin størrelse ikke etablere et aflønningsudvalg, og bestyrelsen har i øvrigt ikke fundet anledning til at etablere et aflønningsudvalg.

Popermos overordnede lønpolitik

Popermos lønpolitik skal sikre, at Popermos aflønning af ledelse og ansatte, der har væsentlig indflydelse på Popermos risikoprofil, ikke fører til overdreven risikovillig adfærd. Lønpolitikken skal medvirke til, at Popermos ledelse og væsentlige risikotagere arbejder for at fremme sund og effektiv risikostyring af Popermo.

Lønnen er i overensstemmelse med Popermos forretningsmodel herunder strategi og langsigtede mål. Lønnen skal være af en størrelse eller sammensætning, som ikke indebærer en risiko for interessekonflikter, men som harmonerer med Popermos ønsker om at beskytte Popermos medlemmer.

Den samlede løn må ikke udhule Popermos kapitalgrundlag.

Gældende for al aflønning i Popermo er, at der er tale om fast aflønning, hvorved aflønningen bliver uafhængig af eksponering imod det samlede risikobillede i Popermo.

Hvem er omfattet

Følgende er omfattet af Popermos lønpolitik:

- Popermos bestyrelse
- Direktionen
- De ansatte hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på Popermos risikoprofil

Efter bekendtgørelsen er følgende ansatte i Popermo omfattet af lønpolitikken:

- Complianceansvarlig
- Risikostyringsansvarlig
- Aktuaransvarlig
- Chef for Skadeafdelingen

- Chef for Salg og Rådgivning
- Chef for it-afdelingen
- Intern Audit

Popermos bestyrelse har besluttet, at ingen andre væsentlige risikotagere er omfattet af denne løn-politik. Beslutningen er baseret på Popermos enkle forretningsmodel, produkter og kontrakter samt de underliggende aktiver og passiver.

Lønnens indhold

Der gives ikke variable løbende løndele, hvorved forstås aflønningsordninger, hvor den endelige aflønning ikke er kendt på forhånd.

Bestyrelsen kan beslutte ekstraordinære gratialer/tantiemer til direktionen og de ansatte i forbindelse med særlige begivenheder (jubilæum, mærkedage, markering af opnåede samlede regnskabs-mæssige resultater). Den økonomiske ramme herfor fastlægges af bestyrelsen i det enkelte tilfælde og beregnes som en procentdel af den ansattes månedsløn eller som et fast beløb på op til 25.000 kr. for hver enkelt medarbejder.

Det er alene bestyrelsen, der på baggrund af begivenheder bagud i tid kan beslutte, om der efterfølgende kan tildeles ekstraordinær gratiale/tantieme. Derved sikres, at der ikke er et incitament for at den ansatte/direktionen er indblandet i beslutningen.

Løn er inkl. pension. Pension er givet med den procentsats, som er fastsat i overenskomst for øvrige medarbejdere. Medarbejderes løn inkluderer pensionsdelen. Medarbejdere bestemmer suverænt, hvordan løn fordeles på pension og udbetalt løn.

Bestyrelsens honorar

Popermos 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 Popermos kompleksitet, arbejds omfang og antallet af bestyrelsesmøder.

Ud over basishonoraret kan bestyrelsen beslutte at give et udvalgshonorar til medlemmer af bestyrelsens udvalg. Udvalgshonoraret fastlægges efter samme principper som basishonoraret.

Bestyrelsen kan efter en konkret vurdering give et særligt honorar til de bestyrelsesmedlemmer, der ikke er valgt i Popermos valgkredse, som beskrevet i vedtægtens punkt 7.4.

Honoraret godkendes af generalforsamlingen.

Direktionens aflønning

Direktionen er ansat af bestyrelsen på kontraktvilkår. Direktionens aflønning er fastlagt ud fra ønsket om at sikre Popermos fortsatte mulighed for vækst og afspejler direktionens selvstændige indsats og værdiskabelse for Popermo samt Popermos mulighed for at tiltrække og fastholde de bedst kvalificerede medarbejdere.

Elementerne i direktionens samlede aflønning sammensættes med udgangspunkt i markedspraksis og Popermos specifikke behov.

Direktionens aflønning består af en fast løn inkl. pension. Direktionen er ikke omfattet af incitaments- eller performanceafhængig aflønning.

Herudover oppebærer direktionen fri bil svarende til stillingen.

I forbindelse med direktionens fratrædelse ved pensionering tildeles fratrædelsesgodtgørelse i henhold til kontrakten. Fratrædelsesgodtgørelse i øvrigt er fastsat i kontrakten som maksimalt 18 måneders løn, hvis bestyrelsen afskediger direktionen som følge af forhold, som ikke kan tilregnes denne.

De ansattes aflønning

De ansatte aflønnes med en fast månedlig gage, som består af en fast løn inkl. pension. Der kan ikke aftales aflønning, der er incitaments- eller performanceafhængigt.

Offentliggørelse af lønoplysninger

Indholdet af nærværende lønpolitik offentliggøres i Popermos årsrapport, hvor det ligeledes skal angives, hvor størrelsen af den samlede aflønning for hvert enkelt medlem af henholdsvis direktion og bestyrelse fremgår. Oplysningerne skal være offentligt tilgængelige i mindst 10 år fra tidspunktet for den seneste årsrapports offentliggørelse.

For så vidt angår de ansatte, offentliggøres antallet af ansatte samt den samlede lønudbetaling jf. bekendtgørelsens § 26 stk. 2 således den enkelte ansattes løn ikke oplyses, Formandens beretning vil i henhold til bekendtgørelsens § 14 stk. 2 indeholde en redegørelse for aflønningen til bestyrelse og direktion og vil indeholde oplysninger om aflønningen i det foregående år og om den forventede aflønning i indværende og kommende regnskabsår.

Lønpolitikken fremlægges til godkendelse på Popermos ordinære generalforsamling.

Bestyrelsens kontrol af og ansvar for lønpolitikken

Direktionen fremlægger over for bestyrelsen en oversigt over lønudbetalinger for de personer, der er omfattet af lønpolitikken. Bestyrelsen foretager kontrol med aflønningen og lønpolitikken for den omfattede personkreds mindst en gang årligt.

I forbindelse med kontrollen af direktionens aflønning foretages en vurdering af udviklingen i markedspraksis.

Lønpolitikken er vedtaget af Popermos bestyrelse. Bestyrelsen har ansvaret for at foretage eventuelle nødvendige tilpasninger. Dette skal ske inden Popermos ordinære generalforsamling, så lønpolitikken kan fremlægges til godkendelse på generalforsamlingen.

Bestyrelsens og direktionens øvrige ledelseshverv

Bestyrelsen

Poul Buus er medlem af Politiforbundets hovedbestyrelse.

Flemming Gjelstrup er bestyrelsesmedlem i Tønder Forsyning A/S.

Kristian Buhl Hansen er direktør i SamAqua A/S.

Jeannette Kiirdal Madsen er bestyrelsesmedlem i Investeringsforeningen Multi Manager Invest, Kapitalforeningen Nykredit Alpha, Nykredit Alternatives Core AIF-SIKAV, Tryg Invest AIF-SIKAV, Endavu A/S, Endavu Holding ApS. Desuden direktør i J Kiirdal ApS.

Michael Bergmann Møller er medlem af Politiforbundets hovedbestyrelse.

Jacob Nyborg er bestyrelsesformand i Enghavevej 20, Viby ApS og SGV Invest ApS. Desuden direktør i selskaberne Lurifax Invest ApS, Lurifax Invest Aps og Co. KS, Felix Invest ApS, Hektor Invest ApS, Ivar Huitfeldts Gade 79 Aarhus ApS og Purhøj Landbrug ApS samt bestyrelsesmedlem i Konstant Net A/S og Bellevue 17 A/S.

Direktionen

John Rasmussen er bestyrelsesmedlem i Taksatorringen.

Henrik H. Boysen er repræsenteret i Privatforsikringsdirektørforum under Forsikring & Pension samt bestyrelsesformand i DFIM.

Politikken er vedtaget af bestyrelsen den 11. januar 2023.

Torkil Hattel

Mogens Heggelund

Poul Buus

Flemming Gjelstrup

Kristian Buhl Hansen

Henrik Møller Jakobsen

Henning Jønsson

Kate Kengen

Jeannette Kiirdal Madsen

Michael Bergmann Møller

Jakob Nyborg