

<b>Popermo - bestyrelse</b>	
Bilag nr.	3368
Dato	18. marts 2026

## **Politik**

### **Løn**

#### **Lovhjemmel**

Ifølge lov om forsikringsvirksomhed kapitel 13 samt bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i forsikringsselskaber, forsikringsholdingsvirksomheder og firmapensionskasser, skal en finansiel virksomhed have en lønpolitik og -praksis, der er i overensstemmelse med Solvens II direktivet og delegeret forordning.

#### **Aflønningsudvalg**

Popermo 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 være kønsneutral, og 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 identificerer Popermo følgende ansatte i Popermo som omfattet af lønpolitikken:

- Complianceansvarlig
- Risikostyringsansvarlig
- Aktuaransvarlig
- Chef for Skadeafdelingen

<b>Popermo - bestyrelse</b>	
Bilag nr.	3368
Dato	18. marts 2026

- 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.

<b>Popermo - bestyrelse</b>	
Bilag nr.	3368
Dato	18. marts 2026

### **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. Opsigelsesvarslet, fra direktionens side, er 12 måneder og fra selskabets side 24 måneder.

### **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**

Popermo skal i forlængelse af generalforsamlingen offentliggøre en vederlagsrapport, som giver et overblik over den samlede aflønning af bestyrelse og direktion i medfør af lønpolitikken. Vederlagsrapporten indeholder endvidere en redegørelse for sammenhængen imellem aflønningen og Popermos strategi og målsætninger.

Vederlagsrapporten skal ligge tilgængelig på Popermos hjemmeside i mindst 10 år.

Formandens beretning vil 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 og offentliggøres på Popermos hjemmeside.

### **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 én gang årligt.

<b>Popermo - bestyrelse</b>	
Bilag nr.	3368
Dato	18. marts 2026

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**

**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 SEBINVEST, Kapitalforeningen KAB/LEJERBO INVEST, Kapitalforeningen Wealth Invest kontoførende, Investeringsforeningen WEALTH INVEST, Kapitalforeningen WEALTH INVEST, Endavu Fondmæglerselskab A/S, Endavu Holding ApS.

**Christine Brandborg** er bestyrelsesmedlem i PKA/farmakonomer.

**Michael Bergmann Møller** er næstformand af Politiforbundets hovedbestyrelse.

**Jacob Nyborg** er bestyrelsesformand i Enghavevej 20, Viby ApS, SGV Invest ApS, Bellevue 19 A/S og Konstant Net A/S. Desuden direktør i selskaberne Lurifax Invest ApS, Lurifax Invest Aps og Co. KS, Felix Invest ApS, Hektor Invest ApS og Ivar Huitfeldts Gade 79 Aarhus ApS samt bestyrelsesmedlem i Bellevue 17 A/S og Ejendomsselskabet Skovvejen 15 A/S.

#### **Direktionen**

**John Rasmussen** er bestyrelsesmedlem i Taksatorringen.

**Henrik H. Boysen** er repræsenteret i Forsikringsdirektørforum under Forsikring & Pension, bestyrelsesmedlem i Forsikringsguiden samt bestyrelsesformand i DFIM.

Politikken er vedtaget af bestyrelsen den 7. januar 2026.