

Vederlagsrapport **2024**



Indledning

Aflønningen i Købstædernes Forsikring skal understøtte en sund og robust forretning. Derfor har bestyrelsen vedtaget en lønpolitik der har til formål at medvirke til, at selskabets aflønning af bestyrelse, direktion og ansatte, der har væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil, samt medarbejdere i kontrolfunktioner, ikke fører til overdreven risikovillig adfærd. Lønpolitikken skal medvirke til, at selskabets ledelse og væsentlige risikotagere arbejder for at fremme en sund og effektiv risikostyring af selskabet. Købstædernes Forsikrings lønpolitik kan findes på www.kfforsikring.dk

Det er et grundlæggende princip, at aflønningen skal være i overensstemmelse med selskabets forretningsstrategi, værdier og mål, herunder en holdbar forretningsmodel og må ikke være af en størrelse eller sammensætning, som indebærer en risiko for interessekonflikter, eller som ikke harmonerer med Købstædernes Forsikrings ønsker om at beskytte kunderne. Samtidig skal aflønningen afspejle kvalifikationer og værdier for selskabet og være markedskonform, så det til enhver tid er muligt at tiltrække og fastholde kompetente medarbejdere, og derfor kan det besluttes at anvende variabel aflønning under hensyntagen til gældende regler.

Aflønningen skal til enhver tid være kønsneutral og baseret på lige løn for lige arbejde eller arbejde af samme værdi uanset medarbejdernes køn. Købstædernes Forsikring anvender som absolutte udgangspunkt ikke variabel aflønning til direktion, bestyrelse og væsentlige risikotagere.

Lønelementer

Købstædernes Forsikring anvender følgende lønelementer:

- > Fast løn
- > Variabel løn
- > Pension
- > Personalegoder

Den faste løn skal fastsættes på et niveau, der er markedskonformt og afspejler medarbejderens relevante uddannelse, erhvervserfaring og organisatoriske niveau og hvis påkrævet er i overensstemmelse med de overenskomster, som selskabet til enhver tid har tiltrådt.

Den faste løn skal udgøre en så høj andel, at det sikres, at medarbejderen ikke bliver afhængig af en eventuel variabel løndel.

Variable løndele omfatter alle elementer, hvor den endelige aflønning ikke er kendt på forhånd,

herunder engangsvederlag, kollektive og individuelle bonusordninger, fastholdelsesbonus mv.

Den variable løn udbetales som kontant vederlag. Der kan ikke tildeles variable løndele i form af udbetaling i instrumenter eller som i henhold til lovgivningen vil medføre krav om udbetaling i instrumenter.

Selskabet betaler til alle medarbejdere et pensionsbidrag, som for overenskomstansatte medarbejdere følger overenskomst mellem arbejdstager og arbejdsgiverorganisationer, mens ledere har mulighed for at aftale et individuelt pensionsbidrag, men dog således, at der skal betales et bidrag, der minimum modsvarer en ordentlig forsikringsdækning.

Selskabet anvender derudover sædvanlige personalegoder, som stilles til rådighed for medarbejdere og eventuelt medfører beskatning afhængig af godets karakter.

Aflønningsudvalg

I Købstædernes Forsikring er det vedtaget, at den samlede bestyrelse udgør selskabets aflønningsudvalg.

Aflønning af delegeretforsamlingen

Delegeretforsamlingen er aflønnet med et fast basishonorar og aflønnes derudover med et mødehonorar i forbindelse med deltagelse i møder i delegeretforsamlingen.

Aflønning af bestyrelse

Bestyrelsen i Købstædernes Forsikring aflønnes med et fast basishonorar og er ikke omfattet af nogen former for incitaments- eller performanceafhængig aflønning. Honoraret er ikke pensionsgivende.

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 et udvalgshonorar til medlemmerne af bestyrelsens udvalg. Udvalgshonoraret fastlægges efter samme principper som basishonoraret.

Samtlige honorarer godkendes af generalforsamlingen efter indstilling fra aflønningsudvalget.

Aflønning af direktionen

Direktionen er ansat på kontrakt. Direktionen oppebærer en fast grundløn, som afspejler ønsket om at sikre selskabets fortsatte mulighed for vækst og direktionens selvstændige indsats og værdiskabelse for selskabet. Direktionen er selv ansvarlig for en evt. pensionsordning, og der tilkommer derfor ikke direktionen et særligt pensionsbidrag. I tillæg til lønnen betaler selskabet en firmabil af passende størrelse, fri telefon, internet og andre sædvanlige lønsubstitutter (sundhedsforsikring, avis mv.).

Medlemmer af direktionen kan modtage variabel løn i form af (i) engangsvederlag på maksimalt 100.000 kr. pr. år og (ii) fastholdelsesbonus. Udbetaling af engangsvederlag sker i henhold til loven, hvortil bestyrelsen kan fravige kravene til udbetaling i henhold til bekendtgørelsens § 18, hvis det vurderes forsvarligt. Fastholdelsesbonus kan tildeles, hvor selskabets interesser tilsiger det og kan ikke overstige 6 måneders fast løn, inklusive pension årligt i hvert år af fastholdelsesperioden.

Der sker en årlig vurdering af aflønningen, og der foretages i den forbindelse en vurdering af udviklingen i markedspraksis.

Der er indgået en fastholdelsesaftale med selskabets adm. direktør, der udløber ved udgangen af 2026.

Aflønning af væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner

Aflønning af væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner sker på baggrund af almindelige funktionærretlige ansættelsesvilkår og oppebærer en fast grundløn.

Væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner kan modtage variabel løn, som dog ikke må overstige kr. 100.000 kr. pr. år.

For medarbejdere ansat i kontrolfunktioner og revision, herunder ansatte, der arbejder med compliance, risikostyring og intern revision, må eventuelle variable løndele ikke være afhængige af resultatet i den afdeling eller i det område, som den ansatte fører kontrol med.



t.kr.	Koncern			Moderselskab		
	2024	2023	2022	2024	2023	2022
Vederlag til bestyrelsen						
Jens Munk Jensen, formand	818	754	635	818	754	635
Thomas Olsen, næstformand	565	530	465	565	530	465
Brian Rothemejer Jacobsen	294	-	-	294	-	-
Ken Torpe Christoffersen	177	385	330	177	385	330
Allan Bisgaard	262	339	295	262	339	295
Martin Rudolf Leonhard	262	249	225	262	249	225
Martin Ziegler Øding	202	191	170	202	191	170
Claudia Marquard Sønderskov	202	191	170	202	191	170
Kasper Toftkær Hansen	303	191	170	303	191	170
Helle Schjødt-Bruhn	250	237	225	250	237	225
Honorarer, i alt	3.335	3.065	2.685	3.335	3.065	2.685
Antal	10	9	9	10	9	9
Heraf revisionsudvalgshonorarer	503	440	316	503	440	316
Heraf honorar som delegeret og deltagelse i temadag	411	339	328	411	339	328
Købstædernes Forsikrings bestyrelse aflønnes med et fast honorar. Ud over det faste honorar ydes et honorar som delegeret og for deltagelse i temadag. Bestyrelsen har på intet tidspunkt været omfattet af nogen former for variabel løn eller incitamentsprogrammer. Bestyrelseshonoraret er afholdt af moderselskabet Købstædernes Forsikring. Koncernen har ingen pensionsforpligtelser over for bestyrelsens medlemmer.						
Vederlag til delegeret forsamlingen						
Samlet vederlag til delegeret forsamlingen	1.492	1.489	1.298	1.492	1.489	1.298
Antal	35	35	35	35	35	35
heraf vakante	4	2		4	2	
Vederlag til direktionen						
Fast løn, Anders Hestbech	4.156	3.876	3.582	4.156	3.876	3.582
Pension, Anders Hestbech	515	485	457	515	485	457
Samlet vederlag til direktionen	4.671	4.361	4.039	4.671	4.361	4.039
Antal	1	1	1	1	1	1

Fast løn, i alt omfatter kontraktlig vederlag. Den faste løn er optjent såvel som udbetalt i regnskabsåret. Direktionen har på intet tidspunkt været omfattet af nogen former for variabel løn eller incitamentsprogrammer. Anders Hestbech har fri bil til rådighed. Den skattemæssige værdi udgjorde i 2024: 180 t.kr. (2023: 219 t.kr.).

Anders Hestbech er med virkning fra 1. januar 2022 tildelt en fastholdelsesbonus. Aftalen har en løbetid på 5 år og vil ved aftalt udløb beløbe sig til 2,9 mio.kr.

Fortsættes på side 5

t.kr.	Koncern			Moderselskab		
	2024	2023	2022	2024	2023	2022
Løn til ansatte med væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil (risikopersoner)						
Fast løn	7.417	7.351	6.070	7.417	7.351	6.070
Pension	1.208	1.131	878	1.208	1.131	878
Samlet vederlag til risikopersoner	8.625	8.482	6.948	8.625	8.482	6.948
Fordelt på forretningsområder						
Uafhængige kontrolfunktioner	5.034	5.054	3.190	5.034	5.054	3.190
Stabsfunktioner	1.635	1.554	2.004	1.635	1.554	2.004
Andre forretningsområder	1.956	1.874	1.754	1.956	1.874	1.754
Vederlag til risikopersoner, i alt	8.625	8.482	6.948	8.625	8.482	6.948
Antal risikopersoner	7	7	9	7	7	9
Fast løn, i alt omfatter kontraktlig vederlag. Den faste løn er optjent såvel som udbetalt i regnskabsåret. Risikotagerne har på intet tidspunkt været omfattet af nogen former for variabel løn eller incitamentsprogrammer.						
Udgifterne til personale						
Gager m.v., eksklusiv direktion og risikopersoner	212.667	220.879	210.188	212.667	220.879	210.188
Pensionsbidrag , eksklusiv direktion og risikopersoner	35.699	35.561	33.559	35.699	35.561	33.559
Social sikring	2.328	2.367	2.429	2.328	2.367	2.429
Lønsumsafgift	39.737	40.774	38.643	39.737	40.774	38.643
	290.431	299.581	284.819	290.431	299.581	284.819
Antal	320	321	313	320	321	313

