

Lønpolitik			Dokument information	
			Oprettet	20-04-2012
Revideret	12-04-2023			
Politik <input checked="" type="checkbox"/>	Retningslinje <input type="checkbox"/>	Forretningsgang <input type="checkbox"/>	Næste revision	01-04-2024
Dokument udstedt af:	Bestyrelsen	Dato	12-04-2023	
Dokument godkendt af:	Bestyrelsen	Dato	12-04-2023	
Dokument forelagt:	Direktionen	Dato	12-04-2023	

1. Formål

I henhold til bekendtgørelse nr. 16 af 4. januar 2019 om lønpolitik og aflønning i forsikrings-selskaber mm. ("lønbekendtgørelsen") skal ORIAS udarbejde en lønpolitik, der fastlægger principper for vederlæggelse af bestyrelse, direktion og andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil.

2. Overordnede principper for lønfastsættelse

ORIAS' lønpolitik har til formål at medvirke til, at selskabets aflønning af ledelse og ansatte, der har en væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil, ikke fører til overdreven risikovillig adfærd.

Lønpolitikken skal således medvirke til, at selskabets ledelse og væsentlige risikotagere arbejder for at fremme en 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 interessenter, ligesom den ikke må udhule selskabets kapitalgrundlag.

3. Den omfattede personkreds

Den omfattede personkreds er i henhold til lønbekendtgørelsens § 2 bestyrelsen, direktionen og andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil. Disse andre ansatte omfatter i henhold til lønbekendtgørelsens § 3 som udgangspunkt lederne af de etablerede kontrolfunktioner.

Bestyrelsen har i den forbindelse vurderet, at direktionen har væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil. Det er bestyrelsens vurdering, at selskabet øvrige medarbejdergrupper ikke kan defineres som havende væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil, herunder heller

ikke de personer, der er ansvarlige for selskabets kontrolfunktioner. Disse personer er således ikke omfattet af nærværende lønpolitik.

Det bemærkes, at selskabets direktør er udpeget, men ikke ansat af selskabet. Selskabet har ingen ansatte udover splitansættelsesaftaler indgået med personer, der er ansvarlige for selskabets fire nøglefunktioner for hhv. risikostyring, aktuar, compliance og intern audit

ORIAS er ikke omfattet af lovgivningens krav om etablering af et aflønningsudvalg.

4. Vederlag til bestyrelsen

I henhold til ORIAS vedtægter fastsættes vederlaget til bestyrelsen af generalforsamlingen.

ORIAS' bestyrelsesmedlemmer honoreres ikke med undtagelse af det uafhængige og kvalificerede medlem, der honoreres med et fast årligt vederlag. Vederlaget fastsættes af generalforsamlingen.

5. Vederlag til direktionen

Den administrerede direktør honoreres ikke af selskabet, idet selskabet er et 100% ejet datterselskab i Ørsted koncernen.

Aflønningen af den administrerede direktør afholdes af Ørsted A/S.

Vederlag til direktionen følger som udgangspunkt Ørsted A/S' generelle lønpolitik. Bestyrelsen i ORIAS tilsikrer, at eventuel incitamentsstruktur ved aflønningen ikke kan indebære risiko for interessekonflikter eller fører til overdreven risikovillig adfærd.

6. Offentliggørelse og rapportering af lønoplysninger

Indholdet af nærværende lønpolitik vil blive offentliggjort i selskabets årsrapport. ORIAS skal hvert år foretage indberetning om aflønning til Finanstilsynet (elektronisk indberetningsskema).

7. Bestyrelsens kontrol af og ansvar for lønpolitikken

Bestyrelsen foretager mindst en gang årligt kontrol med, at lønpolitikken overholdes. Kontrollen foregår ved, at selskabets eksterne revisor gennemgår lønudbetalingerne til den administrerende direktør og det eksterne bestyrelsesmedlem, og at resultatet af kontrollen rapporteres til bestyrelsen på det førstkommande bestyrelsesmøde. Bestyrelsen har besluttet, at der ikke nedsættes et aflønningsudvalg.

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 revurdering 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.

8. Kontrol

Kontroller relateret til denne politik registreres af selskabets risikostyringsfunktion i kontrolark i Excel og skal indgå i den kvartalsvise kontrolrapportering til henholdsvis direktion og bestyrelse.

Forelagt og godkendt af Direktionen

Jens Helskov Varder

Vedtaget af Bestyrelsen

Jeppe Hoff Nielsen

Helle Risbjerg Nielsen

Anders Zoega Hansen

Gert Olander