

# Bekendtgørelse om ændring af bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i forsikringsselskaber, forsikringsholdingvirksomheder og firmapensionskasser

## § 1

I bekendtgørelse nr. 16 af 4. januar 2019 om lønpolitik og aflønning i forsikringsselskaber, forsikringsholdingvirksomheder og firmapensionskasser, som ændret ved bekendtgørelse nr. 360 af 23. marts 2022, foretages følgende ændringer:

1. Efter § 12 indsættes:

»§ 12 a. Virksomhedernes lønpolitik, jf. §§ 6 og 8 skal være kønsneutral. Ved en kønsneutral lønpolitik forstås en lønpolitik baseret på lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi uanset den ansattes køn.«

2. § 14 affattes således:

»§ 14. Virksomhedens øverste organ skal godkende virksomhedens lønpolitik, jf. §§ 6 og 8, herunder retningslinjer for tildeling af variabel løn og retningslinjer for fratrædelsesgodtgørelser, ved enhver væsentlig ændring og mindst hvert fjerde år. Virksomhedens lønpolitik skal hurtigst muligt efter godkendelsen offentliggøres på virksomhedens hjemmeside. Lønpolitikken skal forblive offentligt tilgængelig på hjemmesiden, så længe den er gældende.

*Stk. 2.* Formanden for bestyrelsen skal i sin beretning for virksomhedens øverste organ redegøre for aflønningen af virksomhedens bestyrelse og direktion. Redegørelsen skal indeholde oplysninger om aflønning i det foregående regnskabsår og om den forventede aflønning i det indeværende og kommende regnskabsår. Formanden for bestyrelsen skal forklare og begrunde lønpolitikens indhold og dens efterlevelse i sin beretning for virksomhedens øverste organ.

*Stk. 3.* Virksomhedens øverste organ skal godkende aflønningen af virksomhedens bestyrelse for det igangværende regnskabsår.

*Stk. 4.* Bestyrelsen skal årligt udarbejde og offentliggøre en vederlagsrapport.

*Stk. 5.* Vederlagsrapporten skal indeholde:

- 1) Oplysninger om det samlede vederlag, som hvert medlem af bestyrelsen og direktionen som led i dette hverv har optjent fra virksomheden og andre virksomheder inden for samme koncern i de seneste tre år, herunder oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold.
- 2) En redegørelse for sammenhængen mellem ledelsens aflønning og virksomhedens strategi og relevante mål herfor.

*Stk. 6.* Vederlagsrapporten skal offentliggøres på virksomhedens hjemmeside hurtigst muligt efter generalforsamlingens afholdelse. Vederlagsrapporten skal forblive offentligt tilgængelig på hjemmesiden i en periode på 10 år. Vederlagsrapporten kan være tilgængelig i en længere periode end 10 år, forudsat at den ikke længere indeholder personoplysninger.«

3. I § 18, *stk. 1, nr. 5, 1. pkt.*, ændres »3 år« til: »4 år«, og »4 år« ændres til: »5 år«.

4. I § 29, stk. 1, indsættes efter »§ 10, stk. 1 og 2, «: »§ 12 a,«.

## § 2

Bekendtgørelsen træder i kraft den 1. juli 2023.

*Stk. 2.* § 1, nr. 2, finder anvendelse på årsrapporter, der aflægges efter bekendtgørelsens ikrafttræden, jf. stk. 1, for regnskabsperioder, som begynder fra 1. januar 2023.

*Stk. 3.* § 1, nr. 3, finder alene anvendelse for variabel løn optjent i optjeningsperioder efter bekendtgørelsens ikrafttræden. For variabel løn optjent i optjeningsperioder før bekendtgørelsens ikrafttræden finder de hidtil gældende regler anvendelse i bekendtgørelse nr. 16 af 4. januar 2019 om lønpolitik og aflønning i forsikringsselskaber, forsikringsholdingsvirksomheder og firmapensionskasser.

Erhvervsministeriet, den *dd.mm.yyyy*

Underskriver 1

/ Underskriver 2