



Lønpolitik for LB koncernen

Nærværende lønpolitik skal overordnet sikre:

- at aflønningen er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring, som ikke tilskynder til overdreven risikotagning,
- at aflønningen er i overensstemmelse med LB koncernens strategi, værdier, langsigtede mål, herunder en holdbar forretningsmodel,
- at aflønningen harmonerer med principperne om beskyttelse af forsikringstagerne i forbindelse med udførelsen af virksomheden og indeholder foranstaltninger, der kan afværge interessekonflikter.

1. *Principper for honorering og aflønning*

Nedenfor følger principperne for honorering og aflønning af bestyrelse, direktion, intern revisionschef og koncernens væsentlige risikotagere.

1.1 *Bestyrelsesmedlemmerne*

Bestyrelsesmedlemmernes (incl. formandskabets) honorarer fastsættes af koncernselskabernes respektive bestyrelser. Honoraret fastsættes under hensyn til branchens generelle niveau på området og regulering sker efter behov.

I det omfang, at formandsskabet for Lærerstandens Brandforsikring G/S besidder bestyrelsesposter i datterselskaberne, tilfalder honoraret herfor Lærerstandens Brandforsikring G/S.

Bestyrelsesmedlemmerne er ikke omfattet af bonus- eller andre incitamentsordninger.

1.2 *Direktionen*

LB's bestyrelse fastsætter direktionens aflønning (incl. pension) under hensyn til kvalifikationer og branchens generelle niveau på området. Der gennemføres lønforhandlinger en gang årligt. Derudover har bestyrelsen efter en konkret vurdering mulighed for at yde engangsvederlag i tilfælde af ekstraordinær arbejdsindsats mv.

For så vidt angår administrerende direktør Jørn Anker-Svendsen indeholder den eksisterende aftale bestemmelse om en fratrædelsesgodtgørelse.

For så vidt angår direktør Anne Mette Toftegaard indeholder den eksisterende aftale ikke bestemmelser om fratrædelsesgodtgørelse, idet der dog ydes kompensation for den periode, hvor Anne Mette Toftegaard er underlagt konkurrenceklausul.

Direktionen er omfattet af den fælles lokalaftale om udbetaling af medarbejderbonus. Under forudsætning af opfyldelsen af en række på forhånd fastsatte bonuskriterier, kan der årligt udbetales op til en månedsløn i bonus, idet denne dog maksimalt kan udgøre 100.000,- kr.



1.3 Ledelsen af Intern revision

For så vidt angår den interne revisionschef fastsættes løn og pension af bestyrelsen under hensyn til kvalifikationer og branchens generelle niveau på området. Der gennemføres ordinære lønforhandlinger en gang årligt. Derudover har bestyrelsen efter en konkret vurdering mulighed for at yde engangsvederlag i tilfælde af ekstraordinær arbejdsindsats mv.

Der anvendes ikke fratrædelsesgodtgørelser og intern revision er ikke omfattet af bonus- eller andre incitamentsordninger.

1.4 Væsentlige risikotagere

Bestyrelsen har afgrænset gruppen af øvrige medarbejdere, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, som følger:

- Vicedirektøren, CRO
- Vicedirektøren, skade
- Medlemsdirektøren
- Økonomidirektøren
- Chefaktuaren

For de omhandlede medarbejdere fastsættes løn og pension efter kvalifikationer og under hensyn til branchens generelle niveau for aflønning af medarbejdere i tilsvarende funktioner.

Der gennemføres ordinære lønforhandlinger en gang årligt. Derudover har direktionen efter en konkret vurdering mulighed for at yde engangsvederlag i tilfælde af ekstraordinær arbejdsindsats mv.

Der anvendes ikke fratrædelsesgodtgørelser, idet der dog ydes kompensation for den periode, hvor de pågældende måtte være underlagt eventuelle konkurrenceklausuler.

Kredsen af væsentlige risikotagere er omfattet af den fælles lokalaftale om udbetaling af medarbejderbonus. Under forudsætning af opfyldelsen af en række på forhånd fastsatte bonuskriterier, kan der årligt udbetales op til en månedsløn i bonus, idet denne dog maksimalt kan udgøre 100.000,- kr.

2. Kontrol

Bestyrelsen fører kontrol med, at honorering/aflønning sker i overensstemmelse med nærværende lønpolitik.

Kontrollen foretages af den complianceansvarlige 1 gang årligt i overensstemmelse med de til enhver tid gældende regler herom.

Vedtaget af koncernselskabernes bestyrelser på møder den 22. og 23. februar 2012.