

Nøgleord	Dokumenttype	Funktion/afd.	Dokumentnr.	Fortrolighedsniveau	Sidenr.	Overordnet dokument
	Politik					
Indholdsansvarlig udsteder	Efterlevelsesansvarlig	Modtager	Forfatter	Version	Underordnet dokument	
			Jakob Thyssen Valerius			

Lønpolitik

Gældende for: LB Foreningen

Nærværende lønpolitik skal overordnet sikre:

- at aflønningen er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring, som ikke tilskynder til overdreven risikotagning,

1. *Principper for honorering og aflønning*

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

2. *Aflønningsudvalg*

Bestyrelsen har nedsat et aflønningsudvalg bestående af formandskabet. Aflønningsudvalget varetager på vegne af bestyrelsen det forberedende arbejde vedrørende de forhold, der henhører under aflønningspolitikken, jf. nedenfor.

3.1 *Bestyrelsesmedlemmerne*

Bestyrelsesmedlemmernes (inkl. formandskabets) honorar fastsættes af bestyrelsen efter indstilling fra aflønningsudvalget. Honoraret fastsættes under hensyn til branchens generelle niveau på området og regulering sker efter behov.

Bestyrelsesmedlemmerne er ikke omfattet af bonus- eller andre incitamentsordninger.

3.2 *Direktionen, intern revision og væsentlige risikotagere*

Ovennævnte personkreds aflønnes gennem LB Forsikring, idet LB Foreningen dog dækker det ressource-træk, der har været på de pågældende medarbejdere.

Der henvises derfor til LB Forsikrings lønpolitik for de pågældende medarbejdere (vedlagt).

4. *Bestyrelsens retningslinjer for 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. Kontrollen foretages ultimo første kvartal, og bestyrelsen skal på førstkommende møde herefter orienteres om resultatet.

Den complianceansvarlige fastsætter nærmere regler for kontrollens udførelse.

5. *Revidering*

Politikken revideres mindst en gang årligt i forbindelse med selskabets ordinære generalforsamling.

Vedttaget af LB Foreningens bestyrelse den 3. april 2013.

Nøgleord	Dokumenttype	Funktion/afd.	Dokumentnr.	Fortrolighedsniveau	Sidenr.	Overordnet dokument
	Politik					
Indholdsansvarlig udsteder	Efterlevelsesansvarlig	Modtager	Forfatter	Version	Underordnet dokument	
			Jakob Thyssen Valerius			

Lønpolitik

Gældende for: LB Forsikring A/S

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 Forsikrings 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 selskabets væsentlige risikotagere.

2. *Aflønningsudvalg*

Bestyrelsen har nedsat et aflønningsudvalg bestående af formandskabet. Aflønningsudvalget varetager på vegne af bestyrelsen det forberedende arbejde vedrørende de forhold, der henhører under aflønningspolitikken, jf. nedenfor.

3.1 *Bestyrelsesmedlemmerne*

Bestyrelsesmedlemmernes (inkl. formandskabets) honorar fastsættes af bestyrelsen efter indstilling fra aflønningsudvalget. Honoraret fastsættes under hensyn til branchens generelle niveau på området og regulering sker efter behov.

Bestyrelsesmedlemmerne er ikke omfattet af bonus- eller andre incitamentsordninger.

3.2 *Direktionen*

Bestyrelsen fastsætter direktionens aflønning (og andre løndelev) under hensyn til kvalifikationer og branchens generelle niveau på området. Aflønningsudvalget gennemfører lønforhandlinger en gang årligt og indstiller det konkrete vederlag til bestyrelsens godkendelse.

Der er efter en konkret vurdering mulighed for at yde engangsvederlag i tilfælde af ekstraordinær arbejdsindsats mv. Den variable aflønning kan maksimalt udgøre 100.000,- kr. årligt.

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.

3.3 *Ledelsen af Intern revision*

For så vidt angår den interne revisionschef fastsættes løn (og andre løndelev) af bestyrelsen under hensyn til kvalifikationer og branchens generelle niveau på området.

Der gennemføres ordinære lønforhandlinger en gang årligt. Bestyrelsen kan bemyndige direktionen til at varetage disse.

Der er efter en konkret vurdering mulighed for at yde engangsvederlag i tilfælde af ekstraordinær arbejdsindsats mv. Den variable aflønning kan maksimalt udgøre 100.000,- kr. årligt.

Der anvendes ikke fratrædelsesgodtgørelser.

3.4 *Væsentlige risikotagere*

Bestyrelsen har vurderet kredsen af øvrige medarbejdere, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil. Ved gennemgangen har bestyrelsen lagt vægt på, hvilke medarbejdere, der på selskabets vegne kan påtage væsentlige risici samt i øvrigt kan udøve væsentlig indflydelse på selskabets resultat og/eller balance. På baggrund heraf har bestyrelsen fastsat kredsen af væsentlige risikotagere som følger:

- Vicedirektøren, CRO
- Vicedirektøren, skade
- Medlemsdirektøren
- Økonomidirektøren
- It-direktøren
- HR-chefen
- Kommunikations- og marketingsdirektøren
- Tegningschefen
- Sekretariatschefen
- Chefaktuaren

For de omhandlede medarbejdere fastsættes løn (og andre løndelev) af direktionen 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. Den variable aflønning kan maksimalt udgøre 100.000,- kr. årligt.

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

4. *Bestyrelsens retningslinjer for 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. Kontrollen foretages ultimo første kvartal, og bestyrelsen skal på førstkommande møde herefter orienteres om resultatet.

Den complianceansvarlige fastsætter nærmere regler for kontrollens udførelse.

5. *Revidering*

Politikken revideres mindst en gang årligt i forbindelse med selskabets ordinære generalforsamling.

Vedtaget af LB Forsikrings bestyrelse den 3. april 2013.