

## **Bestyrelsens fuldstændige forslag til generalforsamlingen 2016**

### **Ad dagsordenens pkt. 1 - valg af dirigent**

Bestyrelsen indstiller:

- Advokat Lisa Reinholt, LB Forsikring A/S

### **Ad dagsordenens pkt. 3 – vedr. godkendelse af årsrapport**

Bestyrelsen indstiller, at årsrapporten for 2015 godkendes.

Årsrapporten med ledelses- og revisionspåtegning er tilgængelig på LB Foreningens hjemmeside: [www.lbforeningen.dk](http://www.lbforeningen.dk) under menupunktet "Om LB Foreningen".

### **Ad dagsordenens pkt. 4 – vedr. anvendelse og fordeling af årets overskud**

Bestyrelsen indstiller, at årets resultat på 93.867 tkr. disponeres som følger

Reserve for nettoopskrivning efter indre værdis metode: . . . . .	91.213 tkr.
Overført overskud eller underskud: . . . . .	2.654 tkr.

### **Ad dagsordenens pkt. 5. – Godkendelse af lønpolitik for LB Foreningen**

Bestyrelsen indstiller vedlagte forslag til revideret lønpolitik til godkendelse.

Lønpolitikken er ændret med henblik på tilpasning til Solvens II og som følge af, at de personer, der er ansat i LB Forsikring A/S, og som udfører opgaver i LB Foreningen F.M.B.A. nu er splitansat i LB Foreningen. Der er ikke væsentlige indholdsmæssige ændringer i forhold til aflønningen.

Der henvises i lønpolitikken til den lønpolitik, der gælder i LB Forsikring A/S. Denne lønpolitik vedtages i LB Forsikring A/S og er derfor alene vedlagt til orientering.

### **Ad dagsordenens pkt. 6. – Godkendelse af bestyrelsens honorar for indeværende år**

Bestyrelsen foreslår at forenkle strukturen for honorering af bestyrelsen i LB Foreningen.

Forenklingen består i, at alle bestyrelsens medlemmer modtager samme faste honorar.

Bestyrelsens honorar vil dermed fremadrettet ikke være opdelt i et grundhonorar og særhonorar for varetagelse af opgaver i LB Foreningen eller være afhængig af deltagelse i bestyrelsen i LB Forsikring A/S.

Størrelsen af bestyrelsens honorar har ikke været reguleret siden 2012. Bestyrelsen foreslår, at honoraret forhøjes svarende til, at det tidligere grundhonorar på 100.000 reguleres med 10.000 kr.

Ovenstående ændringer foreslås at gælde med virkning fra generalforsamlingens godkendelse af forslaget, således at honoraret frem til dette tidspunkt er uændret i forhold til 2015.

På den baggrund indstiller bestyrelsen følgende honorar for 2016 til godkendelse:

For perioden 1. januar – 16. april 2016:

- Samme honorar som for 2015

For perioden 17. april – 31. december 2016:

- alle medlemmer: 160.000 kr.

### **Ad dagsordenens pkt. 7. – Valg til bestyrelsen**

Det fremgår af vedtægternes § 14, at der i alle lige år er 3 bestyrelsesmedlemmer på valg. To bestyrelsesmedlemmer fra medlemsgruppe 1 og et fra medlemsgruppe 2.

I år er følgende personer på valg:

#### Medlemsgruppe 1

- Viceskoleleder Carsten Mørck-Pedersen. Carsten Mørck-Pedersen er villig til genvalg.
- Skoleleder Emma Pedersen. Emma Pedersen genopstiller ikke.

#### Medlemsgruppe 2

- Direktør Finn Pedersen. Finn Pedersen er villig til genvalg.

### **Ad dagsordenens pkt. 8 - valg af revisor**

Bestyrelsen indstiller, at:

- Deloitte Statsautoriseret Revisionspartnerselskab genvælges.

## Bilag til pkt. 5 vedr. godkendelse af lønpolitik for LB Foreningen

### **UDKAST**

### **Lønpolitik for LB Foreningen**

#### **Indledning**

#### **Formål**

Lønpolitikken 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 Foreningens strategi, værdier, risikoprofil, risikostyringsmål- og praksis samt langsigtede mål, herunder en holdbar forretningsmodel, og
- 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, væsentlige risikotagere og ansatte i særlige funktioner.

#### **2.1 *Bestyrelsesmedlemmerne***

Bestyrelsens honorar fastsættes under hensyn til branchens generelle niveau på området og regulering sker efter behov. Bestyrelsesmedlemmerne er ikke omfattet af bonus- eller andre incitamentsordninger.

I forbindelse med den ordinære generalforsamling i april forelægger bestyrelsen sit forslag til indeværende års bestyrelsehonorerings til generalforsamlingens godkendelse.

Honoraret indgår derudover i foreningens årsrapport, der forelægges til godkendelse på foreningens ordinære generalforsamling. På generalforsamlingen suppleres årsrapporten af formandens mundtlige beretning, herunder med en redegørelse om honoreringen/aflønningen af virksomhedens bestyrelse og direktion. Redegørelsen skal indeholde oplysninger om honoreringen/aflønningen i det foregående regnskabsår og om den forventede honorering/aflønning i indeværende og det kommende regnskabsår.

#### **2.2 *Direktionen, intern revisionschef, væsentlige risikotagere og ansatte i særlige funktioner mv.***

Bestyrelsen har vurderet kredsen af væsentlige risikotagere, herunder medarbejdere, der ud over bestyrelsen og direktionen reelt driver selskabet samt øvrige medarbejdere, hvis aktiviteter har en væsentlig indflydelse på foreningens 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 foreningens resultat og/eller balance.

På baggrund heraf har bestyrelsen fastsat kredsen af væsentlige risikotagere som følger:

- Sektionsdirektør, økonomi
- Chef for Risk & Compliance

Ansatte i særlige funktioner er ansatte i risikostyringsfunktion, compliancefunktion og intern revision/intern audit-funktion.

Direktionen, intern revisionschef, væsentlige risikotagere og ansatte i særlige funktioner er splitansat fra LB Forsikring A/S til LB Foreningen og aflønnes gennem LB Forsikring A/S, idet LB Foreningen dog dækker en del af lønudgiften, der svarer til det ressourcetræk, der har været på de pågældende medarbejdere.

Der henvises derfor til LB Forsikring A/S' lønpolitik for de pågældende medarbejdere.

### **Kontrol m.v.**

#### **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.

Bestyrelsen fører endvidere via LB Forsikring A/S kontrol med, at honorering/aflønning af splitansatte medarbejdere sker i overensstemmelse med lønpolitikken i LB Forsikring A/S.

## UDKAST (Ændringsmarkeret) Lønpolitik for LB Foreningen

### Indledning

### Formål

Lønpolitikken 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 Foreningens strategi, værdier, risikoprofil, risikostyringsmål- og praksis samt langsigtede mål, herunder en holdbar forretningsmodel, og
- 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 og ansatte i særlige funktioner.

#### **2.1 Bestyrelsesmedlemmerne**

Bestyrelsens honorar fastsættes under hensyn til branchens generelle niveau på området og regulering sker efter behov. Bestyrelsesmedlemmerne er ikke omfattet af bonus- eller andre incitamentsordninger.

I forbindelse med den ordinære generalforsamling i april forelægger bestyrelsen sit forslag til indeværende års bestyrelseshonorering til generalforsamlingens godkendelse.

Honoraret indgår derudover i foreningens årsrapport, der forelægges til godkendelse på foreningens ordinære generalforsamling. På generalforsamlingen suppleres årsrapporten af formandens mundtlige beretning, herunder med en redegørelse om honoreringen/aflønningen af virksomhedens bestyrelse og direktion. Redegørelsen skal indeholde oplysninger om honoreringen/aflønningen i det foregående regnskabsår og om den forventede honorering/aflønning i indeværende og det kommende regnskabsår.

#### **2.2 Direktionen, intern revisionschef ~~og~~, væsentlige risikotagere og ansatte i særlige funktioner mv.**

Bestyrelsen har vurderet kredsen af væsentlige risikotagere, herunder medarbejdere, der ud over bestyrelsen og direktionen reelt driver selskabet samt øvrige medarbejdere, hvis aktiviteter har en væsentlig indflydelse på foreningens 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 foreningens resultat og/eller balance.

På baggrund heraf har bestyrelsen fastsat kredsen af væsentlige risikotagere som følger:

- Sektionsdirektør, økonomi
- Chef for Risk & Compliance

Ansatte i særlige funktioner er ansatte i risikostyringsfunktion, compliancefunktion og intern revision/intern audit-funktion.

Ovennævnte personkreds Direktionen, intern revisionschef, væsentlige risikotagere og ansatte i særlige funktioner er splitansat fra LB Forsikring A/S til LB Foreningen og aflønnes gennem LB Forsikring A/S, idet LB Foreningen dog dækker en del af lønudgiften, der svarer til det ressourcestræk, der har været på de pågældende medarbejdere.

Der henvises derfor til LB Forsikring A/S's lønpolitik for de pågældende medarbejdere.

### **Kontrol m.v.**

#### **3. 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.

Bestyrelsen fører endvidere via LB Forsikring A/S kontrol med, at honorering/aflønning af splitansatte medarbejdere sker i overensstemmelse med lønpolitikken i LB Forsikring A/S.

#### **4. Revidering**

Politikken revideres mindst en gang årligt. Eventuelle ændringer fremlægges generalforsamlingen til godkendelse.

Vedtaget af LB Foreningens bestyrelse den 2510. marts 201615 og godkendt på LB Foreningens generalforsamling den 1816. april 201615.

**Bilag til pkt. 5 vedr. godkendelse af lønpolitik for LB Foreningen – bilag til orientering.**

### **Udkast til lønpolitik for LB Forsikring A/S**

Vedlagte udkast til lønpolitik for LB Forsikring A/S indstilles til godkendelse på LB Forsikring A/S' generalforsamling den 15. april 2016.

Lønpolitikken skal således ikke behandles på LB Foreningens generalforsamling.

Udkastet vedlægges alene til orientering, idet der henvises til denne lønpolitik i lønpolitikken for LB Foreningen.

TIL ORIENTERING

## **UDKAST**

### **Lønpolitik for LB Forsikring A/S**

#### **Indledning**

##### **Formål**

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 Forsikring A/S' strategi, værdier, risikoprofil, risikostyringsmål- og praksis samt 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, selskabets væsentlige risikotagere og ansatte i særlige funktioner.

##### **2.1 *Bestyrelsesmedlemmerne***

Bestyrelsens honorar fastsættes under hensyn til branchens generelle niveau på området og regulering sker efter behov.

Bestyrelsesmedlemmerne er ikke omfattet af bonus- eller andre incitamentsordninger.

I forbindelse med den ordinære generalforsamling i april forelægger bestyrelsen sit forslag til det indeværende års bestyrelseshonorering til generalforsamlingens godkendelse.

##### **2.2 *Direktionen***

Bestyrelsen fastsætter direktionens aflønning (og andre løndelev) under hensyn til kvalifikationer og branchens generelle niveau på området. I overensstemmelse med direktørkontrakternes bestemmelser herom gennemfører formandskabet lønforhandlinger og indstiller det konkrete vederlag til bestyrelsens godkendelse.

Direktionen modtager fast løn og pension samt sædvanlige personalegoder. Der er efter en konkret vurdering mulighed for at yde kontant engangsvederlag i tilfælde af ekstraordinær arbejdsindsats mv. Den variable aflønning kan maksimalt udgøre 100.000,- kr. årligt.

Der kan aftales fratrædelsesgodtgørelser, der dog maksimalt kan udgøre 12 måneders løn plus pensionsbidrag.

##### **2.3 *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.

Den interne revisionschef modtager fast løn og pension samt sædvanlige personalegoder. 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 og kan ikke være afhængig af resultatet i den pågældende afdeling.

Der anvendes ikke fratrædelsesgodtgørelser.

#### **2.4 Væsentlige risikotagere og ansatte i særlige funktioner mv.**

Bestyrelsen har vurderet kredsen af væsentlige risikotagere, herunder medarbejdere, der ud over bestyrelsen og direktionen reelt driver selskabet samt 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:

- Sektionsdirektør, skade
- Sektionsdirektør, forretningsudvikling
- Sektionsdirektør, salg og rådgivning
- Sektionsdirektør, økonomi
- Sektionsdirektør, BI og aktuariat
- Sektionsdirektør, koncernjura
- Sektionsdirektør, HR, service og CSR
- Sektionsdirektør, it
- Sektionsdirektør, marketing og kommunikation
- Sektionsdirektør, strategi og udland
- Chef for Risk & Compliance

Løn (og andre løndele) for væsentlige risikotagere og ansatte i særlige funktioner fastsættes efter kvalifikationer og under hensyn til branchens generelle niveau for aflønning af medarbejdere i tilsvarende funktioner.

Der gennemføres ordinære lønforhandlinger en gang årligt.

Væsentlige risikotagere og ansatte i særlige funktioner modtager fast løn og pension samt sædvanlige personalegoder. Derudover er der mulighed for at yde kontant variabel aflønning, herunder engangsvederlag efter en konkret vurdering i tilfælde af ekstraordinær arbejdsindsats mv. eller ved deltagelse i generelle incitamentsordninger i selskabet.

Ansatte i intern revision deltager ikke i generelle incitamentsordninger i selskabet.

For væsentlige risikotagere kan den variable aflønning maksimalt udgøre 100.000,- kr. årligt.

For ansatte i særlige funktioner (ansatte i risikostyringsfunktion, compliancefunktion, aktuarfunktion, øvrige aktuarer samt intern revision/intern audit-funktion) kan aflønningen ikke være afhængig af resultatet i den pågældendes sektion/afdeling henholdsvis den/de afdelinger/sektioner, den pågældende fører kontrol med.

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

### **Kontrol mv.**

#### **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.

Aflønningen af den complianceansvarlige forelægges ekstern revision.

#### **Revidering**

Politikken revideres mindst en gang årligt. Eventuelle ændringer forelægges generalforsamlingen til godkendelse.

Vedtaget af LB Forsikring A/S' bestyrelse den 10. marts 2016 og godkendt på selskabets generalforsamling den [15.] april 2016.