

DAGSORDEN

for

LB Foreningens ordinære generalforsamling

lørdag den 14. april 2018

1. Valg af dirigent
2. Bestyrelsens beretning, herunder med redegørelse for driften i datterselskabet LB Forsikring A/S
3. Fremlæggelse og godkendelse af årsrapporten for 2017
4. Beslutning om anvendelse og fordeling af årets overskud i henhold til den godkendte årsrapport
5. Godkendelse af lønpolitik for LB Foreningen
6. Godkendelse af bestyrelsens honorar for indeværende år
7. Godkendelse af kandidater til valgområde 7 og 8, begge for medlemsgruppe 2 – indstillet af valgudvalget, jf. vedtægternes § 8A.
8. Ændring af vedtægter
Det foreslås at ophæve den tvungne opsplitning mellem medlemsgruppe 1 og 2 i forbindelse med valg til foreningens bestyrelse.
9. Valg af bestyrelsesmedlemmer
Det fremgår af vedtægternes § 14, at der i alle lige år er 3 bestyrelsesmedlemmer på valg. To bestyrelsesmedlemmer fra medlemsgruppe 1 og et bestyrelsesmedlem fra medlemsgruppe 2.¹

Følgende bestyrelsesmedlemmer har siddet i bestyrelsen i 3 valgperioder i træk og genopstiller derfor ikke, jf. vedtægternes § 7, stk. 6:

*Jørgen Stampe, medlemsgruppe 1
Finn Jellingsø, medlemsgruppe 1
Kirsten Petry, medlemsgruppe 2*

¹ Det bemærkes, at der under dagsordenens pkt. 8 er fremsat forslag til ændring af vedtægterne med henblik på at ophæve sidstnævnte bestemmelse. I det omfang at forslaget bliver vedtaget, vil bestyrelsesvalget dermed ikke være underlagt krav om, at der skal vælges 2 bestyrelsesmedlemmer fra medlemsgruppe 1 og et bestyrelsesmedlem fra medlemsgruppe 2.

10. Valg af revisor

11. Eventuelt

Bestyrelsens fuldstændige forslag til generalforsamlingen 2018

Ad dagsordenens pkt. 1 - Valg af dirigent

Bestyrelsen indstiller:

- Advokat Christian Th. Kjølbye, Plesner

Ad dagsordenens pkt. 3 – Fremlæggelse og godkendelse af årsrapporten for 2017

Bestyrelsen indstiller, at årsrapporten for 2017 godkendes.

Årsrapporten med ledelses- og revisionspåtegning er tilgængelig på LB Foreningens hjemmeside: www.lbforeningen.dk under menupunktet "Om LB Foreningen".

Ad dagsordenens pkt. 4 – Beslutning om anvendelse og fordeling af årets overskud i henhold til den godkendte årsrapport

Bestyrelsen indstiller, at årets resultat på 468.200 tkr. disponeres som følger

Reserve for nettoopskrivning efter indre værdis metode:	468.700 tkr.
Overført overskud eller underskud:	-500 tkr.

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

Bestyrelsen indstiller vedlagte forslag til lønpolitik til godkendelse.

Lønpolitikken er uændret i forhold til den lønpolitik, som generalforsamlingen godkendte sidste år.

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 bestyrelsens honorar indeksreguleres med 1,9 % (oprundet til nærmeste 100 kr.)

På den baggrund indstiller bestyrelsen følgende honorar for 2018 til godkendelse:

For perioden 1. januar 2018 – 31. december 2018:

- alle medlemmer 166.000 kr.

Ad dagsordenens pkt. 7. – Godkendelse af kandidater til valgområderne 7 og 8, begge for medlemsgruppe 2 – indstillet af valgudvalget, jf. vedtægternes § 8A

Det fremgår af vedtægternes § 8A, at valgudvalget bistår foreningen i det tilfælde, at der i et valgområde, jf. § 5, hvor der skal foretages ordinært valg af delegerede, kan konstateres, at der ikke er anmeldt det fulde antal kandidater, der skal vælges inden for hver medlemsgruppe.

I 2017 har der været foretaget valg af delegerede i valgområde 7, 8 og 9, og da der ikke har været anmeldt det fulde antal kandidater i valgområderne 7 og 8, er valgudvalget fremkommet med nedenstående forslag.

Valgudvalget indstiller følgende forslag til kandidater til godkendelse:

- Bente Mølgaard (medlemsgruppe 2, valgområde 7)
- Mette Meulengrath (medlemsgruppe 2, valgområde 8)

Ad dagsordenens pkt. 8 – Ændring af vedtægter

Der foreslås følgende ændringer af foreningens vedtægter:

Nuværende ordlyd	Foreslået ny ordlyd
<u>§14, stk. 3:</u> De delegerede fra medlemsgruppe 1 vælger 4 bestyrelsesmedlemmer og de delegerede fra medlemsgruppe 2 vælger 2 bestyrelsesmedlemmer.	<u>§14, stk. 3:</u> <i>Bestemmelsen udgår.</i>
<u>§14, stk. 4:</u> De valgte medlemmer vælges for 4 år. Alle lige år afgår 3 bestyrelsesmedlemmer, 2 fra medlemsgruppe 1 og 1 fra medlemsgruppe 2.	§ 14, stk. 4: De valgte medlemmer vælges for 4 år. Alle lige år afgår 3 bestyrelsesmedlemmer.

Som konsekvens af ovennævnte ændringer foreslås vedtægternes bilag 1 (valgreglerne) tilrettet som følger:

BILAG 1 - Regler for valg af medlemmer til bestyrelsen, jf. § 12

~~De delegerede deltager kun i afstemningen om de bestyrelseskandidater, der repræsenterer deres medlemsgruppe.~~

Opstilles det antal kandidater, som skal vælges, erklæres disse for valgt uden afstemning.

Opstilles flere kandidater, end der skal vælges, skal der afgives stemme på det antal kandidater, som skal vælges.

Valget foregår efter følgende retningslinjer:

1. Skal der vælges 1 kandidat, og ingen af de opstillede kandidater opnår over 50 % af de afgivne stemmer, stemmes der herefter om de to kandidater, der opnåede flest stemmer.
2. Skal der vælges 2 kandidater angives øverst på stemmesedlen navnet på kandidaten med 1. prioritet, dernæst navnet på kandidaten med 2. prioritet.

Kandidaten med 1. prioritet tildeles 2 point og kandidaten med 2. prioritet tildeles 1 point.

Har flere kandidater opnået det næsthøjeste pointtal foretages omvalg, hvorefter kandidaten med flest stemmer er valgt.

3. Skal der vælges 3 eller flere ~~end 2~~-kandidater foregår valget efter samme principper som valg af 2 kandidater.

Eksempel på stemmeseddel for valg af ~~2~~3 bestyrelsesmedlemmer:

Kandidatens navn	Point
	3
	2
	<u>1</u>

Baggrund for forslaget

Med forslaget ophæves kravet om, at bestyrelsen skal sammensættes af 4 medlemmer fra gruppe 1 og 2 medlemmer fra gruppe 2. Det er bestyrelsens opfattelse, at det styrende for valget af nye bestyrelsesmedlemmer først og fremmest bør være ønsket om at få indvalgt de rigtige kandidater med de nødvendige og efterspurgte kompetencer, og at en fast regel om en tvungen fordeling blandt de to medlemsgrupper stiller sig unødvendigt hindrende i vejen for dette frie valg. Det er derudover bestyrelsens opfattelse, at de historiske årsager, der ligger bag mindretalsbeskyttelsen i den eksisterende bestemmelse ikke i samme grad gør sig gældende i dag, hvor der generelt synes at være sammenfaldende interesser mellem de to medlemsgrupper i relation til den overordnede ledelse af LB Foreningen.

Det foreslås, at ændringen vedtages med henblik på, at denne kan træde i kraft allerede med virkning for bestyrelsesvalget 2018.

Bestyrelsen indstiller forslaget til godkendelse.

Ad dagsordenens pkt. 10 - valg af revisor

Bestyrelsen indstiller, at:

- Deloitte Statsautoriseret Revisionspartnerselskab genvælges.

Bilag til punkt 5 vedr. godkendelse af lønpolitik for LB Foreningen.

Indledning

Formål

Lønpolitikken skal overordnet sikre:

- at aflønningen er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring og ikke tilskynder til risikotagning, som overstiger foreningens risikotolerancegrænser,
- 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.

Principper for honorering og aflønning

Nedenfor følger principperne for honorering og aflønning af bestyrelse, direktion, væsentlige risikotagere og medarbejdere i særlige funktioner.

Bestyrelsesmedlemmerne

Bestyrelsens honorar fastsættes under hensyn til branchens generelle niveau på området og regulering sker efter behov. Bestyrelsesmedlemmerne modtager ikke variabel aflønning eller fratrædelsesgodtgørelser.

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.

Direktionen, væsentlige risikotagere og medarbejdere i særlige funktioner

Bestyrelsen vurderer én gang årligt kredsen af medarbejdere, hvis aktiviteter har en væsentlig indflydelse på foreningens risikoprofil, og som dermed, ud over bestyrelsen og direktionen, skal udpeges som væsentlige risikotagere.

Ved gennemgangen lægger bestyrelsen vægt på, hvilke medarbejdere, der har beføjelse til:

- direkte at kunne påføre foreningen væsentlige risici (herunder investering), eller
- indirekte at kunne påføre foreningen væsentlige risici (herunder kontroller, økonomi og jura)

Medarbejdere i særlige funktioner er medarbejdere, der udfører arbejde i forbindelse med kontrolfunktioner. Direktionen vurderer kredsen af medarbejdere, der udfører arbejde i forbindelse med kontrolfunktioner, herunder som minimum medarbejdere i risikostyringsfunktion, compliancefunktion og intern revision/intern audit-funktion.

Direktionen, øvrige væsentlige risikotagere og medarbejdere 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 førstkommende 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.

Revidering

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

Vedtaget af LB Foreningens bestyrelse den 8. marts 2018 og godkendt på LB Foreningens generalforsamling den 14. april 2018.

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 13. april 2018.

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.

ORIENTERING

UDKAST

Indledning

Formål

Nærværende lønpolitik omfatter alle medarbejdere samt bestyrelsen i LB Forsikring A/S.

Lønpolitikken skal overordnet sikre:

- at aflønningen gør selskabet i stand til at tiltrække og fastholde kompetente medarbejdere
- at aflønningen er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring og ikke tilskynder til risikotagning, som overstiger selskabets risikotolerancegrænser
- 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 selskabets forsikringsvirksomhed og indeholder foranstaltninger, der kan afværge interessekonflikter, og
- sikrer, at tildeling af variabel løn ikke udhuler selskabets kapitalgrundlag.

Principper for aflønning i LB Forsikring A/S

Generelt

LB Forsikring A/S' strategi og vision er at være det bedste medlemsejede forsikringselskab, hvor pengene alene arbejder til fordel for medlemmerne.

Aflønningen skal understøtte en sund virksomhedskultur, der fremmer effektiv risikostyring og ikke giver medarbejdere incitament til at handle i egen interesse eller tage risici, som ikke er i overensstemmelse med selskabets strategi, værdier og langsigtede mål, herunder selskabets ønske om at beskytte og varetage medlemmernes interesser. Aflønningen må ikke udhule selskabets kapitalgrundlag eller muligheden for at styrke kapitalgrundlaget.

Samtidig skal aflønningen afspejle kvalifikationer og værdien for selskabet og være markedskonform, således at selskabet til stadighed kan tiltrække og fastholde kompetente medarbejdere.

Lønelementer

Selskabet anvender følgende lønelementer:

- fast løn
- variabel løn
- pension
- personalegoder

Den faste løn skal som udgangspunkt fastsættes markedskonformt på baggrund af medarbejderens relevante erhvervs erfaring, uddannelse samt organisatoriske ansvar og/eller i overensstemmelse med indgåede overenskomster.

Den faste løn skal for *direktionen og øvrige væsentlige risikotagere* udgøre en så tilstrækkelig høj andel, at det sikres, at medarbejderen ikke bliver for afhængig af en eventuel variabel løndel.

Variabel aflønning omfatter alle lønelementer, hvor den endelige aflønning ikke er kendt på forhånd, herunder provision, engangsvederlag, kollektive og individuelle bonusordninger, fastholdelsesbonus mv.

Den variable løn udbetales som kontant vederlag. Der kan ikke tildeles variabel aflønning i form af udbetaling i instrumenter eller som i henhold til lovgivningen vil medføre krav om udbetaling i instrumenter.

Variabel aflønning af *direktionen og øvrige væsentlige risikotagere* skal som udgangspunkt fastsættes på baggrund af vedvarende og risikjusterede resultater eller resultater ud over, hvad der kan forventes i forhold til medarbejderens relevante erhvervs erfaring og organisatoriske ansvar, herunder en konkret ekstraordinær indsats.

Ved variabel aflønning af *direktionen og øvrige væsentlige risikotagere*, der er resultatafhængig (individuel incitamentsordning), skal den samlede aflønning fastsættes på grundlag af en kombineret vurdering af den enkelte medarbejders og den pågældendes resultater og af de samlede resultater for selskabet eller koncernen. Der skal tages hensyn til såvel finansielle som ikke finansielle kriterier i vurderingen af en medarbejders resultater. Resultatmålingen, som danner grundlag for den variable aflønning, skal omfatte en nedjustering for eksponering mod aktuelle og fremtidige risici, hvor der tages hensyn til selskabets risikoprofil og kapitalomkostninger.

Pension kan bestå i faste pensionsbidrag, der fastsættes markedskonformt eller i henhold til indgåede overenskomster.

Selskabet kan ikke indgå aftale med *direktionen eller øvrige væsentlige risikotagere* om pensionsordninger, der har karakter af variabel aflønning.

Personalegoder tildeles i henhold til overenskomst eller efter individuel aftale med medarbejderen under hensyntagen til, hvad der er sædvanligt for den pågældende medarbejders stilling.

Særlige godtgørelser

Selskabet kan i særlige tilfælde indgå aftale om fratrædelsesgodtgørelse (ud over, hvad der følger af lovgivning eller overenskomst) i forbindelse med besættelse af en stilling eller fratrædelse, primært med henblik på kompensation for selskabets opsigelse.

For *direktionen og øvrige væsentlige risikotagere* kan fratrædelsesgodtgørelser, der aftales i forbindelse med besættelse af stillingen, ikke være resultatafhængig og godtgørelsen må på fratrædelsestidspunktet maksimalt udgøre en værdi svarende til de seneste to års samlede vederlag inkl. pension. Fratrædelsesgodtgørelser, der aftales i forbindelse med fratræden må maksimalt udgøre en værdi svarende til et års samlet vederlag inkl. pension.

Nyansættelsesgodtgørelser og kompensation eller frikøb fra andre kontrakter kan anvendes i ekstraordinære tilfælde med henblik på at tiltrække særlige kompetencer til selskabet.

Nyansættelsesgodtgørelser i forbindelse med ansættelse af et medlem af *direktionen eller øvrige væsentlige risikotagere* skal være begrænset til det første ansættelsesår.

Fratrædelsesgodtgørelser og nyansættelsesgodtgørelser tæller ikke med i grænserne for variabel aflønning til direktion og øvrige væsentlige risikotagere.

Honorering og aflønning af bestyrelse, direktion, øvrige væsentlige risikotagere og medarbejdere i særlige funktioner

Bestyrelsesmedlemmerne

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

Bestyrelsesmedlemmerne modtager ikke variabel aflønning eller fratrædelsesgodtgørelser.

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

Direktionen

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

Direktionen modtager fast løn og pension samt sædvanlige personalegoder. Direktionen kan efter bestyrelsens konkrete vurdering modtage variabel aflønning. Den variable aflønning kan maksimalt udgøre 100.000,- kr. årligt.

Øvrige væsentlige risikotagere

Bestyrelsen vurderer én gang årligt kredsen af medarbejdere hvis aktiviteter, har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, og som dermed, ud over bestyrelsen og direktionen, skal anses som væsentlige risikotagere.

Ved gennemgangen lægger bestyrelsen vægt på, hvilke medarbejdere, der har beføjelse til:

- direkte at kunne påføre selskabet væsentlige risici (herunder investering, indtegnning, skadebehandling og placering af reassurance), eller
- indirekte at kunne påføre selskabet væsentlige risici (herunder rekruttering, kontroller, IT, økonomi og jura).

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

Der gennemføres ordinære lønforhandlinger en gang årligt med nærmeste leder. For lederen af den interne audit funktion/intern revision gennemføres de ordinære lønforhandlinger med bestyrelsen. Bestyrelsen kan bemyndige direktionen til at varetage disse.

Væsentlige risikotagere modtager fast løn og pension samt sædvanlige personalegoder. Væsentlige risikotagere kan herudover modtage variabel aflønning. Den variable aflønning kan maksimalt udgøre 100.000,- kr. årligt.

Medarbejdere i særlige funktioner

For medarbejdere, der udfører arbejde i forbindelse med kontrolfunktioner samt aktuarer kan aflønningen ikke være afhængig af resultatet i den pågældendes sektion/afdeling henholdsvis den/de afdelinger/sektioner, den pågældende fører kontrol med. Direktionen vurderer kredsen af medarbejdere, der udfører arbejde i forbindelse med kontrolfunktioner, herunder som minimum medarbejdere i risikostyringsfunktion, compliancefunktion, aktuarfunktion, øvrige aktuarer samt intern revision/intern audit-funktion.

Udbetaling og tilbagebetaling

Selskabet kan undlade at udbetale en variabel løndel helt eller delvist, såfremt selskabet på tidspunktet for udbetaling af den variable løndel ikke overholder solvenskapitalkravet i § 126 c og § 175 b i lov om finansiel virksomhed, eller hvis Finanstilsynet vurderer, at der er nærliggende risiko herfor.

Selskabet udbetaler ikke eventuel variabel løn til bestyrelsen eller direktionen, såfremt Finanstilsynet i medfør af § 248, stk. 1, i lov om finansiel virksomhed kræver, at selskabet udarbejder en plan for genoprettelse af selskabets økonomiske stilling.

Bestyrelsen, direktionen og øvrige væsentlige risikotagere skal tilbagebetale eventuel variabel løn helt eller delvist, hvis den variabel løn er udbetalt på grundlag af oplysninger om resultater, som kan dokumenteres at være fejlagtige, og hvis modtageren er i ond tro.

Kontrol mv.

Bestyrelsens retningslinjer for kontrol

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

Kontrollen af honorering/aflønning af af bestyrelse, direktion og øvrige væsentlige risikotagere foretages af den complianceansvarlige 1 gang årligt i overensstemmelse med de til enhver tid gældende regler herom. Direktionen foranlediger, at der foretages kontrol med aflønningen af øvrige grupper omfattet af lønpolitikken. Kontrollen foretages ultimo første kvartal, og bestyrelsen skal på førstkommende møde herefter orienteres om resultatet.

Den complianceansvarlige henholdsvis direktionen 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 8. marts 2018 og godkendt på selskabets generalforsamling den 13. april 2018.

Formidling

Aflønningspolitikken formidles til alle medarbejdere i LB Forsikring A/S.

ORIENTERING