



LB Foreningen

Lønpolitik for LB Foreningen

Side 1/2

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.



LB Foreningen

Side 2/2

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 26. marts 2020 og godkendt på LB Foreningens generalforsamling den 20. juni 2020.