



LB Foreningen

Politik og retningslinje for LB Foreningens bestyrelses diversitet og kompetence

Gældende for LB Foreningen F.M.B.A., herefter kaldet "foreningen"

Indledning

Formål

Nærværende politik beskriver, hvordan LB Foreningen vil sikre diversitet i bestyrelsens sammensætning herunder med henblik på at fremme den fornødne diversitet i kvalifikationer og kompetencer blandt bestyrelsens medlemmer.

Lovgivning

Politikken og retningslinjen er udarbejdet i henhold til kravene i Bekendtgørelse om Ledelse og styring af forsikringsselskaber mv., Lov om forsikringsvirksomhed, Kommissionens Delegerede Forordning (EU) 2015/35 (Solvens II-forordningen) og Gennemførelsesforanstaltninger (Implementing Technical Standards) samt EIOPAs Retningslinjer.

Politik

Med nærværende politik er det bestyrelsens hensigt at sikre tilstrækkelig diversitet i kvalifikationer og kompetencer blandt bestyrelsens medlemmer herunder med henblik på at sikre, at den samlede bestyrelse til enhver tid besidder de kompetencer, der er nødvendige for at lede et selskab med LB Foreningens kompleksitet og størrelse, herunder tilstrækkelige kvalifikationer, erfaring og viden om virksomhedsstrategi og forretningsmodel, ledelsessystem, finansiel og regnskabsmæssig rapportering, rammelovgivning og krav.

Ved fastlæggelsen af nærværende politik har bestyrelsen lagt vægt på:

- at der er tale om en forening, hvor bestyrelsessammensætningen baserer sig på demokratiske principper herunder ved delegeretforsamlingens valg af medlemmer til LB Foreningens bestyrelse blandt LB Foreningens medlemmer
- at LB Foreningens virksomhed primært vedrører varetagelsen af ejerskabet af datterselskabet LB Forsikring A/S (med underliggende datterselskaber), varetagelse og udviklingen af medlemsdemokratiet i LB samt uddeling af midler til almennyttige og velgørende formål eller værdigt trængende medlemmer i overensstemmelse med generalforsamlingens retningslinjer herom.

På denne baggrund har bestyrelsen vurderet, at følgende kompetencer som minimum bør være repræsenteret blandt et eller flere medlemmer i foreningens bestyrelse, idet kompetencer i denne sammenhæng både omfatter forståelsen af et område som evnen til at handle i forhold til det:

- Bestyrelseserfaring
- Bestyrelses- eller anden ledelseserfaring fra finansiel virksomhed
- Erfaring med arbejdet i medlemsdemokratiske organisationer, og herunder samspillet og kommunikationen med de demokratisk valgte styrelsesorganer
- Erfaring med ESG og uddelingsaktiviteter



LB Foreningen

- Viden om LB Foreningens forretningsmodel, uddelingsstrategi, ejerpolitik og kernefortælling
- Viden om LB Foreningens ESG- og uddelingsaktiviteter, herunder koordineringen i forhold til de øvrige uddelende organer
- Viden om medlemsdemokratiets indretning i LB
- Viden om risici og risikostyring i LB Foreningen (herunder kompetence til at vurdere effektiviteten i de procedurer, som LB Foreningen har etableret med henblik på at kunne udøve effektiv ledelse, overvågning og kontrol i virksomheden samt til at overvåge eventuelle ændringer på disse områder)
- Kompetence til at forstå finansiel rapportering, identificere væsentlige problemstillinger, etablere passende kontroller og nødvendige foranstaltninger på grundlag af sådan information
- Kendskab til governance i finansielle virksomheder og holdingselskaber (de 3 forsvarslinjer, vedtægter og forretningsorden, kapitalansvaret, strategi, politikker/retningslinjer, forretningsgange og delegerationer, rapportering, kontroller mv.)
- Kendskab til og forståelse af relevant rammelovgivning (LFV, Solvens II mv.)
- Kendskab til investeringsområdet (herunder prudent person-princippet, ESG og investeringsrisiciene)
- Kendskab til generelle forhold af betydning for foreningens eksisterende og potentielle medlemmer i de respektive medlemsgrupper

Som øverste modervirksomhed i LB Koncernen bør følgende kompetencer som minimum tillige være repræsenteret i foreningens bestyrelse:

- Kendskab til og forståelse af de overordnede virksomhedsmæssige, økonomiske og markedsmæssige forhold i det marked, som koncernen opererer på
- Kendskab til forretningsmodellen og strategien i øvrige koncernselskaber, særligt LB Forsikring.
- Kendskab til risici og risikostyring i koncernen, herunder kompetence til at identificere eventuelle risici på koncernniveau (koncernrisici)
- Kendskab til solvensberegning (identifikation og kvantificering af risici, opgørelse af solvenskapitalkravet og kapitalgrundlag på koncernniveau, godkendelse af metoder mv.)
- Kompetence til at udfordre de beslutninger, der træffes af ledelsen i koncernselskaber, når disse beslutninger har en væsentlig indflydelse på koncernen

Ud over ovennævnte gælder det for alle bestyrelsesmedlemmer, at de til enhver tid skal have tilstrækkelig viden, faglig kompetence og erfaring til at kunne udøve deres hverv, ligesom alle medlemmer af bestyrelsen til enhver tid skal have et tilstrækkeligt godt omdømme og udvise hæderlighed, integritet og uafhængighed til effektivt at kunne vurdere og anfægte afgørelser truffet af den daglige ledelse. Alle medlemmer af bestyrelsen skal afsætte tilstrækkelig tid til at varetage hvervet som bestyrelsesmedlem, og alle medlemmer skal løbende vurdere, om de har afsat den tilstrækkelige tid til varetagelse af hvervet, jf. foreningens politik og retningslinje for egnethed og hæderlighed (fit & proper).

Bestyrelsen arbejder aktivt for at fremme den ønskede diversitet og bestyrelsens samlede (og individuelle) kompetenceniveau ved dels at tage stilling til, hvilke af ovennævnte kompetencer mv., der særligt – og i det konkrete tilfælde - bør tillægges vægt ved valget af medlemmer til foreningens bestyrelse og dels ved løbende at evaluere bestyrelsens uddannelsesbehov med henblik på at tilpasse og gennemføre et uddannelsesprogram i overensstemmelse hermed.

Retningslinjer til direktionen



LB Foreningen

Som led i bestyrelsens arbejde med at fremme den fornødne diversitet i bestyrelsens sammensætning påhviler det direktionen:

- At gennemføre en årlig bestyrelsesevaluering, herunder med henblik på at indhente bestyrelsens vurdering af dens samlede kompetenceniveau og uddannelsesbehov
- At sammensætte og gennemføre et årligt uddannelsesprogram i overensstemmelse med bestyrelsens behov og ønsker
- At indgå i dialog med foreningens delegeretforsamling mv. med henblik på at sikre, at der tiltrækkes kandidater med den fornødne bredde i kvalifikationer og kompetencer til bestyrelsen – alt i overensstemmelse med bestyrelsens nærmere anvisninger.

Revidering

Politikken og retningslinjen vil blive revideret efter behov, dog mindst én gang årligt.

Vedtaget af LB Foreningens bestyrelse den 8. maj 2025.