

Bestyrelsens indstillinger til generalforsamlingen 2015 (fuldstændige forslag)

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 2014 godkendes.

Årsrapporten med ledelses- og revisionspåtegning er tilgængelig på LB Foreningens hjemmeside: www.lbforeningen.dk under menupunktet "Om LB Foreningen". Et trykt eksemplar eftersendes inden generalforsamlingens afholdelse.

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

Bestyrelsen indstiller, at årets resultat på 327.768 tkr. disponeres som følger

Reserve for nettoopskrivning efter indre værdis metode:	322.067 tkr.
Overført overskud eller underskud:	5.701 tkr.

Ad dagsordenens pkt. 5 - Forslag fra bestyrelsen om ændring af foreningens vedtægter.

Det foreslås at kravet om at foreningens meddelelser om indkaldelse til generalforsamling, valg af delegerede samt valgresultat skal offentliggøres i medlemsbladene, udgår.

Bestyrelsen indstiller vedlagte forslag til godkendelse.

Ad dagsordenens pkt. 6 – Godkendelse af lønpolitik for LB Foreningen

Bestyrelsen indstiller vedlagte forslag til godkendelse. Det foreslås herunder, at bestyrelsens honorering for indeværende regnskabsår fremover fremlægges til generalforsamlingens forudgående godkendelse.

Ad dagsordenens pkt. 7 – Godkendelse af bestyrelsens honorar for indeværende år

Bestyrelsen indstiller vedlagte forslag til godkendelse.

Ad dagsordenens pkt. 8 valg af revisor.

Bestyrelsen indstiller genvalg at:

- Deloitte Statsautoriseret Revisionspartnerselskab genvælges.

Bilag til pkt. 5 vedr. vedtægtsændringer

Nuværende vedtægter	Forslag til nye vedtægter
<p>§ 8, 1.-3. afsnit Regler for valg af delegerede og suppleanter:</p> <p>I løbet af oktober måned offentliggør foreningen på sin hjemmeside og i de medlemsblade, der udkommer mindst hver 14. dag meddelelse om, at der skal foretages valg af delegerede og suppleanter med angivelse af, hvilken medlemsgruppe og hvilke valgområder valget omfatter, jf. §§ 5 og 6.</p> <p>Bestyrelsen beslutter, hvilke medlemsblade, der skal benyttes i forbindelse med valg mv. og opstiller en liste over disse.</p>	<p>§ 8, 1.-3. afsnit Regler for valg af delegerede og suppleanter:</p> <p>I løbet af oktober måned offentliggør foreningen på sin hjemmeside meddelelse om, at der skal foretages valg af delegerede og suppleanter med angivelse af, hvilken medlemsgruppe og hvilke valgområder valget omfatter, jf. §§ 5 og 6.</p> <p>Bestyrelsen beslutter om – og i givet fald hvorledes – meddelelsen på anden vis skal offentliggøres.</p>
<p>§ 8, 12. afsnit Efter foretagen optælling offentliggør bestyrelsen i marts måned en meddelelse på foreningens hjemmeside og i medlemsbladene om valgenes udfald.</p>	<p>§ 8, 12. afsnit Efter foretagen optælling offentliggør bestyrelsen i marts måned en meddelelse på foreningens hjemmeside om valgenes udfald.</p>
<p>§ 10, 2. afsnit Indkaldelse til generalforsamlingen skal offentliggøres på foreningens hjemmeside samt udgå i brev fra bestyrelsen til de delegerede tidligst 4 uger og senest 14 dage før generalforsamlingen</p> <p>§ 10, 3. afsnit Meddelelse om indkaldelse til generalforsamlingen gives i medlemsbladene tidligst 7 uger og senest 14 dage før generalforsamlingen.</p>	<p>§ 10, 2. afsnit Indkaldelse til generalforsamlingen skal offentliggøres på foreningens hjemmeside samt udgå i brev fra bestyrelsen til de delegerede tidligst 4 uger og senest 14 dage før generalforsamlingen</p> <p>10, 3. afsnit Udgår.</p>

Bilag til pkt. 6 vedr. godkendelse af lønpolitik for LB foreningen

UDKAST

Lønpolitik for LB Foreningen

Lønpolitikken skal 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.

2.1 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 revision og væsentlige risikotagere

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

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

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 førstkommende møde herefter orienteres om resultatet.

Den complianceansvarlige fastsætter nærmere regler for kontrollens udførelse.

4. Revidering

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

Vedtaget af LB Foreningens bestyrelse den 25. marts 2015 [og godkendt på LB Foreningens generalforsamling den 18. april 2015].

UDKAST Lønpolitik for LB Forsikring*

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 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.

2.1 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 direktørkontraktens bestemmelser herom gennemfører formandskabet lønforhandlinger 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.

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.

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

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:

* Skal forelægges LB Forsikrings generalforsamling den 17. april 2015.

- 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
- Chef for Risk & Compliance

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. For medarbejdere, der er involverede i kontrol eller aktuarfunktionen, herunder sektionsdirektør, BI og aktuariat og Chef for Risk & Compliance, 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 ydes kompensation for den periode, hvor de pågældende måtte være underlagt eventuelle konkurrenceklausuler.

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 førstkommende møde herefter orienteres om resultatet. Den complianceansvarlige fastsætter nærmere regler for kontrollens udførelse.

Aflønningen af den complianceansvarlige forelægges ekstern revision.

4. Revidering

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

Vedttaget af LB Forsikrings bestyrelse den 25. marts 2015 [og godkendt på selskabets generalforsamling den 17. april 2015].

Bilag til pkt. 7 vedr. bestyrelsens honorarer

For 2015 indstiller bestyrelsen følgende honorarer til godkendelse:

Alle medlemmer: 100.000 kr. (De medlemmer, der samtidig sidder i LB Forsikrings A/S bestyrelse, honoreres dog kun med 50.000 kr. årligt).

De 3 medlemmer, der hver varetager ansvaret for én af foreningens hovedaktiviteter, honoreres derudover med et tillæg på 50.000 kr.