



# LB Foreningen

## Politik og retningslinje for bestyrelsens mangfoldighed og kompetence – LB Forsikring

Gældende for LB Forsikring A/S, herefter kaldet "selskabet".

### **Indledning**

#### **Formål**

Nærværende politik beskriver, hvordan selskabet vil sikre mangfoldighed i bestyrelsens sammensætning herunder med henblik på at fremme diversitet i kvalifikationer og kompetencer blandt bestyrelsens medlemmer.

#### **Lovgivning**

Politikken og retningslinjen er udarbejdet i henhold til § 70 i lov om finansiel virksomhed.

### **Politik**

Med nærværende politik, er det bestyrelsens hensigt at sikre tilstrækkelig bredde 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 selskabets kompleksitet og størrelse, herunder tilstrækkelig kvalifikationer, erfaring og viden om markedsforhold for forsikringselskaber og andre finansielle virksomheder, virksomhedsstrategi og forretningsmodel, ledelsessystem, finansiel og regnskabsmæssig rapportering, rammelovgivning og krav. Med udgangspunkt i selskabets forretningsmodel, bør følgende kompetencer som minimum være repræsenteret i selskabets bestyrelse:

- Generel bestyrelseserfaring, herunder ledelserfaring fra andre finansielle virksomheder
- Kendskab til og forståelse af de overordnede virksomhedsmæssige, økonomiske og markedsmæssige forhold i det marked, som selskabet opererer i
- Kendskab til niveauet for indsigt i forsikringstagerne og disses behov
- Grundlæggende kendskab til selskabets forretningsprodukter
- Detaljeret viden om selskabets strategi samt forretningsmodel
- Viden om risici og risikostyring (herunder kompetence til at vurdere effektiviteten i de procedurer, som selskabet har etableret med henblik på at kunne udøve effektiv ledelse, overvågning og kontrol i virksomheden samt til at overvåge eventuelle ændringer på disse områder)
- Kendskab til risikoreducerende tiltag såsom reassurance mv.
- Kompetence til at forstå finansiel og forsikringsmæssig rapportering, identificere væsentlige problemstillinger, etablere passende kontroller og nødvendige foranstaltninger på grundlag af sådan information
- Kendskab til governance (ledelsessystemet) i finansielle virksomheder (de 3 forsvarslinjer, vedtægter og forretningsorden, kapitalansvaret, strategiarbejdet, politikker/retningslinjer, forretningsgange og delegationer, rapportering, kontroller, mv.)
- Kendskab til og forståelse af relevant rammelovgivning (Solvens II-forordningen, FIL, forsikringsaftaleloven, god skik mv.), både i forhold til gældende krav og forventninger samt selskabets evne til at indrette sig ved ændringer i rammelovgivningen
- Kendskab til og indsigt i it-området, herunder selskabets it-strategi, it sikkerhedsstrategi og -styring og beredskabsplan samt de risici selskabet har i den forbindelse
- Kendskab til principper for beregning af forsikringsmæssige hensættelser



# LB Foreningen

- Kendskab til investeringsområdet (og herunder prudent person-princippet og investeringsrisiciene)
- Kendskab til solvensberegning (identifikation og kvantifikation af risici, opgørelse af solvensbehovet, godkendelse af metoder mv.)
- Kendskab til budgetlægningen, kapitalplan og kapitalnødplan
- Kendskab til outsourcing

Bestyrelsen arbejder aktivt for at fremme den ønskede mangfoldighed 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 udpegning af kandidater til selskabets bestyrelse og dels ved løbende at evaluere bestyrelsens uddannelsesbehov med henblik på at tilpasse og gennemføre et uddannelsesprogram i overensstemmelse hermed.

## **Retningslinjer til direktionen**

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

- At gennemføre en årlig bestyrelseevaluering 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 selskabets aktionærer med henblik på at sikre, at der tiltrækkes kandidater med en bred vifte af 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 6. maj 2021