

Lønpolitik for LB Forsikring A/S

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
- 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. Aflønningen skal være uafhængig af faktorer, som ikke har indflydelse på arbejde som køn, race, hudfarve, religion eller tro, politiske anskelse, seksuelle orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller køns karakteristika, alder, handicap eller nationale, sociale eller etniske oprindelse og baseret på lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

For at sikre en retfærdig og gennemsigtig lønstruktur har LB Forsikring fastlagt, at løndannelsen skal baseres på følgende objektive og ikke-diskriminerende kriterier: Evne, For andre og Effekt.

Lønelementer

Selskabet anvender følgende lønelementer:

- fast løn

- variabel løn
- pension
- personalegoder

Den faste løn skal som udgangspunkt fastsættes markedskonformt på baggrund af medarbejderens relevante erhvervserfaring, 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 engangsvederlag. 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 risikojusterede resultater eller resultater ud over, hvad der kan forventes i forhold til medarbejderens relevante erhvervserfaring 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.

Forud for udbetaling af variabel aflønning til *direktionen og øvrige væsentlige risikotagere* vurderer henholdsvis bestyrelsen eller direktionen, om det er forsvarligt at undtage fra de i bekendtgørelsen fastsatte krav om henholdsvis udbetaling i instrumenter og delvis udskudt betaling af den variable aflønning, samt hvilke hensyn, der er lagt til grund for undtagelsen.

Ordninger for medarbejdere, der er involveret i forsikringsdistribution

Ved tilrettelæggelse af aflønning skal det sikres, at der ikke etableres aflønningsordninger eller indføres salgsmål, der har til formål eller til følge, at LB Forsikring A/S eller selskabets ansatte tilskyndes til enten at anbefale et bestemt forsikringsprodukt til et medlem, når selskabet udbyder et andet produkt, der dækker medlemmets behov bedre, eller til at undlade at anbefale et produkt, der dækker medlemmets behov bedst.

Pension

Pensionsforholdene i LB er fastsat markedskonformt samt i overensstemmelse med LB's strategi og værdier. For overenskomstansatte medarbejdere følger det selskabsbetalte pensionsbidrag overenskomsten. For kontraktansatte aftales det selskabsbetalte pensionsbidrag individuelt som

en del af den samlede lønpakke. Pensionsbidraget skal minimum udgøre 3 % for at sikre forsikringsdækningerne, men anbefalingen er 16 %.

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

LB Forsikring A/S tror på, at medarbejderne i samarbejde med vores pensionsleverandør selv kan forvalte pensionsmidler på fornuftig vis, hvorfor man fra LB Forsikring A/S side ikke ønsker at sætte begrænsninger i de muligheder, som pensions-selskabet tilbyder på investeringssiden, medmindre andet er bestemt i overenskomsten.

I pensionsordningen er indarbejdet et fremtidigt fokus på strategisk sundhed som en integreret del af en opdateret pensionsløsning, så indsatser iværksættes med forebyggelse i højsædet fremfor helbredelse.

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 ud over, hvad der følger af lovgivning eller overenskomst

Selskabet kan i særlige tilfælde indgå aftale om fratrædelsesgodtgørelse i forbindelse med besættelse af en stilling eller ved 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. Fælles for fratrædelsesgodtgørelser gælder, at de ikke må belønne forseelser eller manglende resultater.

Nyansættelsesgodtgørelser og kompensation eller frikøb fra andre kontrakter kan anvendes i ekstraordinære tilfælde med henblik på at tiltrække særlige kompetencer til selskabet, og vil være tilpasset selskabets interesser på længere sigt.

Nyansættelsesgodtgørelser i forbindelse med ansættelse af et medlem af *direktionen eller øvrige væsentlige risikotagere* skal være begrænset til det første ansættelsesår, og skal aftales i forbindelse med besættelse af stillingen. Selskabet skal endvidere have et sundt og solidt kapitalgrundlag på tidspunktet for tildelingen af nyansættelsesgodtgørelsen.

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.

Det samlede honorar indgår i selskabets årsrapport, der forelægges til godkendelse på selskabets ordinære generalforsamling. I årsrapporten vil det være anført, hvor oplysninger om det samlede vederlag for hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen, som vedkommende som led i dette hverv har optjent fra selskabet, kan findes. Disse oplysninger vil være offentligt tilgængelige i mindst 10 år fra tidspunktet fra den seneste årsrapports offentliggørelse. 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

Bestyrelsen fastsætter direktionens aflønning (og andre løndele) under hensyn til kvalifikationer og branchens generelle niveau på området. I overensstemmelse med direktørkontrakternes bestemmelser herom gennemfører formandskabet 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 100.000kr. 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 løndele) 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 område/afdeling henholdsvis den/de afdelinger/områder, 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 § 155 og § 166 i lov om forsikringsvirksomhed, 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 § 223 i lov om forsikringsvirksomhed 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 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 25. marts 2026 og godkendt på selskabets generalforsamling den 17. april 2026.

Formidling

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