



Politik for fit and proper og mangfoldighed

09.07.2020

Denne politik omfatter medlemmer af bestyrelse, direktion og nøglepersoner, jf. FIL § 64c (banken) og 64d (pensionskassen), der alle skal leve op til Finanstilsynets Fit and Proper krav.

Nøglepersoner omfatter:

- ansvarlige for nøglefunktioner i henhold til ledelsesbekendtgørelsen
- andre personer, som direktionen har identificeret, som nøglepersoner jf. FIL § 64c og 64d.

Målsætningen med politikken er, at alle nøglepersoner er godkendt af Finanstilsynet.

Alle nøglepersoner bliver ansat under forudsætning af, at de godkendes af Finanstilsynet. I visse tilfælde er behandlingstiden i Finanstilsynet så lang, at nøglepersonen ansættes og udfører sit virke, inden Finanstilsynet har godkendt nøglepersonen. Hvis en nøgleperson mod forventning ikke godkendes af Finanstilsynet, orienteres bestyrelsen straks.

Derudover er målsætningen, at LPB overholder de opstillede måltal for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen.

Egnethed (fit)

De af politikken omfattede personer skal være egnede og have tilstrækkelig viden, faglig kompetence og erfaring til at udøve det hverv eller varetage den stilling, som den enkelte er udpeget til at varetage. Vurderingen er individuel og skal tage udgangspunkt i personens hverv/stilling og under hensyntagen til det ansvar, der er forbundet dermed. Kompetencer kan være opnået på baggrund af den enkeltes uddannelsesmæssige, erhvervmæssige eller personlige erfaring. Tidligere erfaring med bestyrelses-/direktionsarbejde og ledelse generelt tillægges betydelig vægt ved vurdering af bestyrelse- og direktionsmedlemmernes kompetencer.

I henhold til pensionskassens vedtægter skal fire bestyrelsesmedlemmer være medlemmer af pensionskassen (læger), tre bestyrelsesmedlemmer må ikke være læger og skal tilsammen have kendskab til forsikring, jura, regnskab, økonomi samt den finansielle sektor. Mindst et af bestyrelsesmedlemmerne skal være uafhængig af pensionskassen og have kvalifikationer, erfaring og viden inden for regnskabsvæsen eller revision.

Rekrutteringen af nye medlemmer til bestyrelserne eller direktionen skal tiltrække kandidater med en bred vifte af kompetencer, baggrunde, viden og ressourcer, der modsvarer pensionskassen/bankens forretningsmodel og prioriteringer nu og i fremtiden. Ved udpegningen af kandidater til bestyrelsen skal der lægges vægt på at sikre efterlevelse af konklusioner og evt. handlingsplaner fastlagt ved bestyrelsernes årlige selvevaluering.

Mangfoldighed og kollektiv viden

Der skal være tilstrækkelig diversitet i den enkelte afdelings, direktionens og bestyrelsens viden, kompetencer og erfaring, køn og alder, således at pensionskassen og banken drives effektivt samt ledes og overvåges på professionel

vis. Mangfoldighed i bestyrelserne vil øge kvaliteten af arbejdet og samspillet i den enkelte bestyrelse, bl.a. gennem en forskelligartet tilgang til ledelsesmæssige opgaver.

Den samlede bestyrelse skal have tilstrækkelig kollektiv viden, faglige kompetencer og erfaring til at kunne håndtere henholdsvis pensionskassens og bankens aktiviteter og de hermed forbundne risici. For at sikre den nødvendige kollektive viden skal hver bestyrelse tilsammen have relevante kvalifikationer, erfaring og viden om mindst:

- finansmarkeder
- forsikringsmarkeder (pensionskassen)
- kreditområdet (banken)
- forretningsstrategi og forretningsmodel
- ledelsessystem (ledelseserfaring)
- finansielle analyser
- aktuarmæssige analyser (pensionskassen)
- lovramme og- krav.

Bestyrelsens politik for den kønsmæssige sammensætning i ledelsen er endvidere med til at sikre den bedst mulige mangfoldighed i bestyrelse og direktion.

Hæderlighed (proper)

De af politikken omfattede personer skal til enhver tid udvise hæderlighed. Ved vurderingen af en persons hæderlighed skal der ske en vurdering af den pågældende persons personlige adfærd og forretningsførelse samt ærlighed og finansielle soliditet.

Et medlem af bestyrelse eller direktion samt nøglepersoner skal have et tilstrækkeligt godt omdømme, integritet og uafhængighed for effektivt at kunne vurdere og anfægte afgørelser truffet af den daglige ledelse, og de skal til enhver tid overholde kravene i FIL § 64, stk. 3, nr. 2-6. Personerne anses for at have et godt omdømme og opfylde kravet om hæderlighed, hvis ikke andet er påvist, og hvis der ikke er nogen grund til at nære tvivl om vedkommens gode omdømme. Hvis en persons personlige eller forretningsmæssige adfærd giver anledning til begrundet tvivl om den pågældendes evner til at sikre en sund og sikker ledelse af virksomheden eller sin stilling, anses personen for at have et dårligt omdømme. Det kan fx skyldes overtrædelser af straffeloven, den finansielle lovgivning eller anden lovgivning, der har betydning for personens evne til at udføre sit hverv eller stilling på betryggende måde. I vurderingen indgår, om det udviste forhold begrunder en nærliggende fare for efterfølgende misbrug af hvervet eller stillingen, eller om den pågældende har handlet på en så retsstridig og uetisk måde, at der er grundlag for at antage, at den pågældende ikke vil varetage hvervet eller stillingen på betryggende vis. Der skal i vurderingen tages hensyn til alvoren af overtrædelserne, den tid, der er gået siden overtrædelserne, og personens opførelse i mellemtiden.

Outsourcing

Vælger koncernen at outsource en nøglefunktion, skal der udpeges en person internt i koncernen, som har ansvaret for den outsourcete nøglefunktion, og samarbejdspartneren skal fit and proper vurderes på lige fod med andre nøglefunktioner. Den internt ansvarlige person skal have tilstrækkelig viden om og erfaring med den outsourcete nøglefunktion til at kunne forholde sig kritisk til samarbejdspartnerens præstation og resultater.

Procedure for vurdering

I forbindelse med ansættelse af en person, der er omfattet af ovenstående krav, skal det fastlægges, om personen opfylder kravene. Er dette ikke tilfældet, kan personen ikke bestride stillingen/hvervet. Hæderlighedskravene skal desuden være opfyldt i hele den periode, hvor personen bestrider stillingen/hvervet.

Finanstilsynet foretager vurderingen af egnethed og hæderlighed for bestyrelses- og direktionsmedlemmer samt nøglepersoner¹. Personerne har efterfølgende selv ansvar for at give Finanstilsynet meddelelse, hvis de oplyste forhold ændres. Bestyrelsesformanden sikrer, at der i forbindelse med udpegning af nye bestyrelsesmedlemmer gennemføres en fit and proper vurdering af det nye medlem.

Bestyrelserne og direktionen skal løbende vurdere, om ændringer i pensionskassen eller bankens forretningsmodeller eller risikoprofiler giver anledning til at supplere deres samlede viden og faglige kompetencer. Det enkelte medlem af bestyrelser eller direktion har også pligt til løbende at vurdere, om vedkommende lever op til de individuelle krav, og om den pågældende har afsat tilstrækkelig tid til at udøve sit hverv eller varetage sin stilling i henhold til virksomhedens størrelse, organisation og kompleksitet. Denne vurdering skal gennemføres mindst en gang årligt.

Direktionen fit and proper vurderer øvrige ansatte, der ved ansættelse afleverer en straffeattest samt udfylder et skema om egnethed og hæderlighed. Bestyrelserne gennemgår årligt virksomhedernes organisation og ressourcer, og foretager en vurdering af, om virksomhederne har passende medarbejderressourcer, såvel hvad angår kompetencer som antal. Medarbejderne har selv ansvar for at give direktionen meddelelse om forhold, der kan have indflydelse på vurderingen af sin egnethed og hæderlighed.

Offentliggørelse

Koncernens politik for mangfoldighed i bestyrelsen skal offentliggøres på koncernens hjemmeside.

Introduktion og efteruddannelse for bestyrelsesmedlemmer

Bestyrelsesmedlemmer modtager de nødvendige introduktions- og efteruddannelseskurser. Nye medlemmer skal modtage uddannelse i overensstemmelse med lovkrav herom. Koncernen benytter eksterne udbydere af uddannelse. Udover den lovpligtige uddannelse skal nye bestyrelsesmedlemmer som minimum modtage uddannelse om:

- Pensionskassen og bankens:
 - mission, vision og værdier
 - Strategi
 - Forretningsmodeller
 - Politikker
- Bestyrelsens retningslinjer og rapportering til bestyrelsen
- Bestyrelsernes ansvar og pligter, herunder krav i forretningsordner.

Det interne uddannelsesforløb tilbydes også til de eksisterende bestyrelsesmedlemmer.

Direktionen sikrer, at koncernen har de personalemæssige og økonomiske ressourcer, der er nødvendige for at sikre den fornødne introduktion og efteruddannelse af medlemmer af bestyrelser og direktion.

Rapportering

HR rapporterer årligt til bestyrelsen om kompetencer og organisering i koncernen, herunder hvilke nøglepersoner der er ansat og hvilke nøglepersoner, der er godkendt i Finanstilsynet.

Derudover er der en årlig gennemgang af koncernens politik for mangfoldighed i bestyrelsen.

¹ Gælder ikke for nøglepersoner udpeget før 1/1-16 i Lægernes Pension og nøglepersoner udpeget før 1/7-19 i Lægernes Bank. Den hvidvaskansvarlige i pensionskassen fit and proper vurderes intern i virksomheden af ledelsen.