

Dokumenttype: <i>Politik</i>	Emne: <i>Mangfoldighedspolitik</i>		
Udarbejdet af: <i>Bestyrelsen</i>	Version: <i>01.23</i>	Dato: <i>01-12-2023</i>	Side: <i>Side 1 af 3</i>

Indledning

I henhold til Lov om forsikringsvirksomhed § 95 stk. 1, nr. 4, skal bestyrelsen fastlægge en politik for mangfoldighed i bestyrelsen, således den tilstrækkelige diversitet i kvalifikationer og kompetencer fremmes blandt bestyrelsens medlemmer.

Baggrunden for pligten er, at der er stor fokus på sikring af, at de finansielle virksomheder har bestyrelser med den fornødne kompetence til at kunne forstå forretningen samt sikre en forsvarlig drift af virksomheden og håndtering af dens risici.

Bestyrelsen skal som minimum kunne udfordre og matche direktionen på en konstruktiv måde. Ligeledes skal bestyrelsen besidde en grundviden om de lovgivningsmæssige rammer for ledelse af virksomheden, likviditet osv. samt viden om særlige forhold af relevans for virksomheden.

Formål

Bestyrelsen ønsker, at dens medlemmer har tilstrækkelig kollektiv viden, faglig kompetence og erfaring til at kunne forstå virksomhedens aktiviteter og dermed forbundne risici, således som det pålægges bestyrelsen i Lov om forsikringsvirksomhed. Bestyrelsen ønsker, at hele bestyrelsen aktivt tager del i bestyrelsens arbejde og er i stand til at udfordre direktionen, herunder stiller relevante spørgsmål til direktionen og forholder sig kritisk til svarene.

Kompetencekrav i bestyrelsen

Bestyrelsen skal samlet besidde de kompetencer og erfaringer, som er nødvendige for at lede selskabet herunder:

- Markedskendskab
- Forståelse af forretningsmodel og strategi
- Ledelsessystemer
- Forståelse for investeringsstrategier
- Forståelse for finansiell og forsikringsmæssig rapportering
- Kendskab til centrale lovmæssige rammer for selskabet

Bestyrelsen afgør årligt i forbindelse med revurdering af forretningsmodellen og selskabets risikoprofil, hvilke kompetencer og erfaringer der er nødvendige. Bestyrelsesmedlemmernes viden og faglige kompetencer skal være af en sådan beskaffenhed, at bestyrelsesmedlemmet med den plads i bestyrelsen, som vedkommende beklæder, skal kunne forstå virksomhedens aktiviteter og dermed forbundne risici. Ethvert bestyrelsesmedlem forpligter sig til at deltage i den fornødne uddannelse for at opnå den fornødne kompetence.

Bestyrelsen ønsker sikkerhed for, at de ønskede kompetencer er bredt forankret i bestyrelsen, så der ikke opstår en situation, hvor den nødvendige indsigt kun er placeret hos ét medlem af bestyrelsen.

Dokumenttype: <i>Politik</i>		Emne: <i>Mangfoldighedspolitik</i>	
Udarbejdet af: <i>Bestyrelsen</i>	Version: <i>01.23</i>	Dato: <i>01-12-2023</i>	Side: <i>Side 2 af 3</i>

Mangfoldighed

Bestyrelsen ønsker en mangfoldighed som sikrer en bred vifte af synspunkter og erfaringer. Bestyrelsen finder det således ønskværdigt, at bestyrelsen er mangfoldig mht. uddannelsesmæssig og erhvervmæssig baggrund.

Rekruttering til bestyrelsen

Bestyrelsen rekrutteres fra selskabets aktionærkreds i henhold til selskabets vedtægter og aktionærernes ejeraftale.

Bestyrelsen drøfter på sin årlige selvevaluering, om de nødvendige kompetencer er repræsenteret og om der er taget hensyn til mangfoldigheden ved sammensætning af bestyrelsen.

Bestyrelsens fastlagte måltal for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen vil ligeledes blive inddraget. Her har bestyrelsen fastlagt en målsætning om, at selskabet har 1-2 kvindelige bestyrelsesmedlemmer i 2025, og at aktionærselskaberne ved indstilling af medlemmer til bestyrelsen, så vidt muligt, bringer kandidater fra det underrepræsenterede køn i forslag til valg som bestyrelsesmedlem.

Det afgørende er, at vedkommende, som bliver valgt til bestyrelsen, opfylder, eller vil kunne opfylde kravene til bestyrelsesmedlemmer i et forsikringsselskab, som beskrevet i FIL, såvel individuelt som kollektivt set. Det skal således sikres, at nyvalgte bestyrelsesmedlemmer vil kunne godkendes til Finanstilsynet, ligesom det ved nyvalg af bestyrelsesmedlemmer, skal sikres, at reglerne for bestyrelsens sammensætning til enhver tid overholdes.

Fit & proper vurdering

I forbindelse med nyvalg til bestyrelsen skal de pågældende personer godkendes af Finanstilsynet – fit and proper vurderes. Skema og straffeattest skal indsendes til Finanstilsynet. Samme fit and proper vurdering skal finde sted i forbindelse med ny ansættelse af direktør. Ved ændringer i de forhold, der er indberettet vedr. fit and proper til Finanstilsynet, skal der indsendes en ny indberetning om de ændrede forhold.

Evaluering

Bestyrelsen foretager minimum en gang årligt selvevaluering, der har til formål at:

- Identificere nødvendige bestyrelseskompetencer for den samlede bestyrelse på baggrund af selskabets forretningsmodel og risikoprofil.
Det enkelte bestyrelsesmedlem vurderer sin egen viden, faglige kompetence og erfaring set i forhold til bestyrelsesposten i selskabet.
- Den samlede bestyrelses kollektive viden, faglige kompetencer og erfaring vurderet i forhold til kravene til bestyrelsesarbejdet i selskabet.
- Evaluere bestyrelsesarbejdets form, arbejdsklima, ledelse, kvalitet og bestyrelsens evaluering af direktionen.

Dokumenttype: <i>Politik</i>	Emne: <i>Mangfoldighedspolitik</i>		
Udarbejdet af: <i>Bestyrelsen</i>	Version: <i>01.23</i>	Dato: <i>01-12-2023</i>	Side: <i>Side 3 af 3</i>

Selvevalueringen skal give det enkelte bestyrelsesmedlem, såvel som den samlede bestyrelse, overblik over, om den opfylder lovgivningens krav til bestyrelsesarbejdet - herunder selskabets politik om mangfoldighed i bestyrelsen, og det af bestyrelsen fastlagte måltal for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen.

Uddannelse

Såfremt der er behov for justeringer i bestyrelsesmedlemmernes kvalifikationer, er det formandens ansvar at drage omsorg for, at det sker uden unødigt ophold. Justeringer kan ske ved efteruddannelse eller anden form for opgradering.

Det er ligeledes formandens ansvar, at bestyrelsen forstærkes med den nødvendige ekspertise, såfremt der måtte være behov herfor.

Bestyrelsens revurdering

Denne politik revurderes når det vurderes relevant og minimum én gang årligt.

Vedttaget på bestyrelsesmøde den 1. december 2023.