
POLITIK FOR MANGFOLDIGHED I BESTYRELSEN

Indledning

Fra EU og fra de nationale myndigheder er der stor fokus på sikring af, at finansielle virksomheder har bestyrelser med tilstrækkelige kompetencer til at kunne varetage rollen som den drivende kraft i selskabet med et strategisk overblik, indsigt i vurdering af selskabets risici, og som det forum der er i stand til at matche og udfordre direktionen. Fokuseringen fra myndighedernes side udmønter sig i mere og mere detaljeret lovgivning på området, og dermed bl.a. krav om stillingtagen til og udarbejdelse af en politik for mangfoldighed i bestyrelsen.

Lovgrundlag

Bestyrelsen skal i henhold til Lov om Finansiell Virksomhed nr. 406 af 29. marts 2022 § 70 stk. 1, nr. 4 udarbejde en politik for mangfoldighed i bestyrelsen. Politik for mangfoldighed i bestyrelsen skal ses i sammenhæng med selskabets forretningsstrategi og forretningsmodel. Endvidere henledes opmærksomheden på det af bestyrelsen udstedte dokument vedr. måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen. Politik for mangfoldighed i bestyrelsen skal jf. FIL § 80 c offentliggøres på selskabets hjemmeside.

Formål

I henhold til Lov om Finansiell Virksomhed § 70 stk. 4 skal bestyrelsen sikre, at dens medlemmer tilsammen har tilstrækkelig kollektiv viden, faglig kompetence og erfaring til at kunne forstå virksomhedens aktiviteter og de hermed forbundne risici. Den vedtagne mangfoldighedspolitik skal være medvirkende til, at have fokus på nævnte kollektive krav til bestyrelsen og dermed behovet for, at hele bestyrelsen aktivt tager del i bestyrelsesarbejdet, herunder stille relevante spørgsmål til direktionen og forholde sig kritisk til svarene.

Kompetencekrav i bestyrelsen

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

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

Bestyrelsesmedlemmernes viden og faglige kompetencer skal være af sådan en beskaffenhed, at bestyrelsesmedlemmet med den plads i bestyrelsen vedkomne beklæder, skal kunne forstå virksomhedens aktiviteter og dermed forbundne risici.

Bestyrelsen ønsker at de nødvendige kompetencer skal være bredt forankret i bestyrelsen, således at der ikke opstår en situation, hvor nødvendig indsigt er placeret hos få eller enkelte medlemmer af bestyrelsen.

Ethvert bestyrelsesmedlem forpligter sig til at deltage i den fornødne uddannelse for at opnå og vedligeholde nødvendige kompetencer i forbindelse med bestyrelsesarbejdet.

Endvidere skal medlemmer af bestyrelsen afsætte de fornødne ressourcer, herunder tilstrækkelig tid, til at varetage sit hverv som bestyrelsesmedlem i selskabet og bør løbende vurdere, om den pågældende har de fornødne ressourcer. Vurderingen skal inddrage virksomhedens størrelse, organisation og kompleksitet.

Mangfoldighed

Bestyrelsen ønsker mangfoldighed i bestyrelsen, for at sikre en bred vifte af synspunkter og erfaring. Mangfoldighed defineres som det ønskværdige i, at bestyrelsen er mangfoldig med hensyn til uddannelsesmæssig og erhvervmæssig baggrund, hvorimod f.eks. alder og etnicitet ikke tillægges væsentlig betydning.

Rekruttering til bestyrelsen

Bestyrelsen vælges af de delegerede blandt selskabets medlemmer i henhold til selskabets vedtægter.

Bestyrelsen diskuterer forslag til kandidater til bestyrelsen på møder med den delegerede forsamling, hvor de nødvendige kompetencer og hensynet til mangfoldighed i sammensætningen af bestyrelsen vil være et naturligt omdrejningspunkt for diskussionen.

Jf. bekendtgørelse af lov nr. 406 af 29. marts 2022 om Finansiell Virksomhed § 79 a skal bestyrelsen fastlægge måltal for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen. En fordeling mellem kønnene på 40/60 betragtes som en ligelig fordeling mellem kønnene jf. erhvervsstyrelsens vejledning fra marts 2016 om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen og afrapportering herom.

Bestyrelsens kønsmæssige sammensætning er i 2022 50/50, og der kræves dermed ikke fastlagt måltal. Ved nyvalg til bestyrelsen vil bestyrelsen have reglerne i fokus, og opmærksomheden rettet mod, at en ændring i kønssammensætningen af bestyrelsen kan kræve fastlæggelse af måltal for det underrepræsenterede køn.

Det afgørende for bestyrelsen er dog, at bestyrelsesposterne kan besættes på baggrund af de kvalifikationer, der er behov for i selskabets bestyrelse.

Egnethed- og hæderlighed (Fit & proper vurdering)

I forbindelse med nyvalg til bestyrelsen skal de pågældende personer godkendes af Finanstilsynet – egnetheds- og hæderligheds vurderes. Skema og straffeattest skal indsendes til Finanstilsynet. Samme eg-

netheds og hæderligheds vurdering skal finde sted i forbindelse med ny ansættelse af direktør. Ved ændringer i de forhold, der er indberettet vedr. egnethed og hæderlighed til Finanstilsynet, skal der indsendes ny indberetning. Se nærmere i særskilt dokument Egnethed- og hæderlighedspolitik, der er gældende for bestyrelsesmedlemmer, direktører og nøglepersoner for de fire funktioner: risikostyring, aktuar, compliance og intern audit.

Grundkursus for medlemmer af bestyrelsen i forsikringsselskaber

Jf. bekendtgørelse af lov af finansiel virksomhed nr. 406 af 29. marts 2022 § 64 b skal et medlem af bestyrelsen i et forsikringsselskab hurtigst muligt og senest 12 mdr. efter indtræden i bestyrelsen gennemføre et grundkursus i de kompetencer, der er nødvendige for at varetage de forpligtelser og funktioner, som kræves af bestyrelsesmedlemmer i den virksomhedstype, som den pågældende er indtrådt i.

Evaluering

Bestyrelsen vurderer årligt i forbindelse med revurdering af forretningsmodellen og selskabets risikoprofil, hvilke kompetencer og erfaringer, der er behov for i bestyrelsen.

Herudover foretager bestyrelsen min. en gang årligt en 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 sammenhæng med bestyrelsesposten i selskabet
- Det enkelte medlem af bestyrelsen vurderer, om det kan afsætte de fornødne ressourcer, herunder tilstrækkelig tid, til at varetage sit hverv som bestyrelsesmedlem 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.

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

Evalueringen er ligeledes et forum for vurdering og diskussion af arbejdsform mv. i bestyrelsen.

Kvalifikationer - uddannelse

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

Såfremt der skulle opstå en situation, hvor det skønnes nødvendigt har formanden ansvaret for at bestyrelsen forstærkes med den nødvendige ekspertise, herunder påpege behovet for en evt. ændring i bestyrelsens sammensætning.

Revurdering

Nærværende dokument revurderes når det vurderes relevant, min. én gang årligt.

Afløser tidligere politik for mangfoldighed i bestyrelsen af 26. august 2021.

Godkendt på bestyrelsesmødet den 7. september 2022

Bestyrelsen

Kaj Damgaard
Formand

Karin Vestersager Hansen
Næstformand

Kim Guldager

John Sandholm

Jette Clausen

Ann Michelle Dalgaard