

## Politik for mangfoldighed

### 1. Lovgrundlag

Lov om Finansiell virksomhed § 70 stk. 1, nr. 4.

### 2. Formål

Bestyrelsen ønsker, at dens medlemmer har tilstrækkelig kollektiv viden, faglig kompetence og erfaring til at kunne forstå virksomhedens aktiviteter og dermed forbundne risici. Bestyrelsen ønsker, at hele bestyrelsen aktivt tager del i bestyrelsens arbejde og er i stand til at udfordre direktionen på en konstruktiv måde, herunder stiller relevante spørgsmål til direktionen og forholder sig kritisk til svarene.

### 3. Processer

#### 3.1. Kompetencekrav i bestyrelsen

Bestyrelsen nedsætter for et år ad gangen et kompetenceudvalg, hvis formål er at identificere og vurdere de samlede kompetencer i bestyrelsen, herunder at beskrive de nødvendige kompetencer forud for årets generalforsamling, hvor der skal foretages valg af medlemmer til bestyrelsen. Bestyrelsen har identificeret følgende hovedområder, indenfor hvilke bestyrelsen samlet set skal besidde kompetencer:

- Strategi (f.eks. strategisk udvikling og implementering, vision og retning)
- Organisation og ledelse (f.eks. god selskabsledelse, organisationsforståelse, forandringsledelse)
- Forsikringsforretningen (f.eks. det danske forsikringsmarked, forretningsudvikling, forsikringsdrift, it)
- Økonomi (f.eks. regnskabsmæssige forhold, investeringsforståelse, solvens, risikostyring, outsourcing)
- Personlige (f.eks. handlekraftig, samarbejdende, kommunikation, politisk manøvrering)

Bestyrelsen afgør årligt forud for den ordinære generalforsamling, hvilke kompetencer og erfaringer der er nødvendige. Bestyrelsesmedlemmernes viden og faglige kompetencer skal være af en sådan beskaffenhed, at bestyrelsesmedlemmet, 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.

#### 3.2. Mangfoldighed, som bestyrelsen anser for relevant og nødvendig

Bestyrelsen ønsker en mangfoldighed, som sikrer en bred vifte af synspunkter og erfaringer. Derudover ønsker bestyrelsen at fremme en alsidig sammensætning og ligestilling på alle ledelsesniveauer i selskabet. Bestyrelsen finder det ønskværdigt, at bestyrelsen er mangfoldig mht. uddannelses- og erhvervsmæssig baggrund. Dette mener bestyrelsen opnås ved sammensætningen af kompetencekravene.

#### 3.3. Rekruttering til bestyrelsen

Rekruttering til bestyrelsen sker i overensstemmelse med selskabets vedtægter. Bestyrelsen består af 12 medlemmer. Til 6 af posterne er kun klubbestyrelsesmedlemmer valgbare, dvs. 6 af medlemmerne skal findes i ejerkredsen. Derudover kan vælges 2 uafhængige medlemmer til bestyrelsen, hvoraf det ene medlem skal have kvalifikationer inden for regnskabsvæsen og/eller revision. Derudover vælges 4 medlemmer af og blandt medarbejderne i selskabet.

#### 3.4. Evaluering

Bestyrelsen foretager årligt en selvevaluering, der har til formål at sikre, at bestyrelsen tilsammen besidder den fornødne viden og erfaring om virksomhedens risici.

Selvevaluering skal give det enkelte bestyrelsesmedlem såvel som den samlede bestyrelse overblik over, om den opfylder lovgivningens krav til bestyrelsen såvel som politikker om kønssammensætning og mangfoldighed ved sammensætning af bestyrelsen samt om bestyrelsen samlet set besidder de kompetencer, som man har identificeret som værende nødvendige.

#### 3.5. Uddannelse

Hvis 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 opgradering af de enkelte bestyrelsesmedlemmer eller ved ændring i bestyrelsens sammensætning. Det er

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

#### **4. Revurdering af politik**

Selskabets politik skal revurderes minimum én gang årligt.