

Popermo - bestyrelse	
Bilag nr.	2285
Dato	31. maj 2019

Politik

Mangfoldighed i bestyrelsen

Baggrund

I henhold til Lov om Finansiell virksomhed (herefter benævnt "FIL") §§ 70, stk. 1, nr. 4 fastlægger bestyrelsen nærværende mangfoldighedspolitik, der skal fremme tilstrækkelig diversitet i kvalifikationer og kompetencer blandt bestyrelsens medlemmer.

Bestyrelsen foretager lignende vurderinger i forbindelse med selvevaluering af bestyrelsen. I den forbindelse har bestyrelsen diskuteret krav, kvalifikationer og kompetencer for bestyrelsen som helhed og de enkelte medlemmer i særdeleshed. Blandt bestyrelsens medlemmer er dels et uafhængigt og særligt regnskabskyndigt medlem, dels et særligt forsikringskyndigt medlem.

Bestyrelsen har pligt til at søge en sammensætning af bestyrelsen, der på bedste måde løbende kan udfordre den daglige ledelse og samtidig sikre, at bestyrelsen samlet set besidder den tilstrækkelige viden, indsigt og kvalifikationer inden for de forretningsområder, som Popermo beskæftiger sig med.

Formål

Bestyrelsen ønsker, at dens medlemmer har tilstrækkelig viden, faglig kompetence og erfaring til at kunne forstå Popermos aktiviteter og de forbundne risici, jf. FIL § 70 stk. 4. Bestyrelsesmedlemmerne skal aktivt tage del i bestyrelsens arbejde og være i stand til at udfordre direktionen på en konstruktiv måde, herunder stille relevante spørgsmål og forholde sig kritisk til svarene.

Kompetencekrav

Bestyrelsen vurderer, at det er nødvendigt, at disse kompetencer skal være til stede i bestyrelsen:

1. Viden om forsikringsbranchen
 - a. Den finansielle lovgivning
 - b. Regelsæt fra EU (Solvens II)
 - c. Styring af et forsikringsselskab
 - d. Forsikringsteknik
2. Viden om Popermo
 - a. Gensidigt selskab
 - b. Vision, mission, målsætning og forretningsmodel
 - c. Den særlige profil (segment) og dermed det marked Popermo befinder sig i
 - d. Forståelse af krav til indtjening og vækst
 - e. Forståelse af salg uden brug af assurandører

Popermo - bestyrelse	
Bilag nr.	2285
Dato	31. maj 2019

3. Regnskab og økonomi
 - a. Budget
 - b. Hensættelser, brugen og beregningen af dem
 - c. Kapitalkravet, herunder solvenskapitalkravet samt forståelsen herfor
4. Reassurance
 - a. Indgåelse af kontrakterne, herunder forståelse for valg af program
 - b. Typer af reinsurance og idéen med valget af non-proportionale kontrakter
5. Investeringer
 - a. Krav til afkast
 - b. Forståelse af risikoprofil
6. Registrerede aktiver
 - a. Krav til hensættelser
 - b. Krav til aktiver, der dækker hensættelserne – Prudent Person Princippet

Evalueringsproces

Bestyrelsen gennemgår årligt en evalueringsproces, som består af:

1. Fastlæggelse af hvilke kompetencer, der skal og må være til stede i bestyrelsen
2. Diskussion af om disse kompetencer findes i bestyrelsen
3. Et eventuelt gab diskuteres, og handlingsplan fastlægges
4. Bestyrelsesmedlemmer selvevalueres ud fra spørgeskema
5. Bestyrelsen gennemgår evalueringen, konstaterer eventuelle gab og udarbejder handlingsplan
6. Uddannelsesplan for bestyrelsen fastlægges for både den samlede bestyrelse og for det enkelte bestyrelsesmedlem

Rekruttering til bestyrelsen

Popermos bestyrelse består af 9 medlemmer, hvoraf 6 vælges blandt de delegerede.

De delegerede er medlemmer i Popermo. De delegerede er repræsentativt valgt i forskellige valgkredse, der dels afspejler landets politikredse og dels tager højde for repræsentation af Rigspolitiet, retskredsene og ministerierne. På generalforsamlingen indstiller de enkelte valgkredse delegerede til valget til bestyrelsen. De delegerede er valgt på baggrund af interesse for Popermo som forsikringsselskab samt deres faglige kompetencer.

Ved valg til bestyrelsen er det et krav, at vedkommende opfylder kravene eller vil komme til at opfylde kravene til at være bestyrelsesmedlem i et forsikringsselskab, jf. FIL § 64 samt Popermos politik om Egnethed og hæderlighed (fit&proper). Et nyvalgt bestyrelsesmedlem skal kunne godkendes af Finanstilsynet. Nyvalgte bestyrelsesmedlemmer skal gennemgå relevant uddannelse inden for det finansielle område, herunder en grunduddannelse for bestyrelsesmedlemmer inden for de første 12 måneder efter valget til bestyrelsen.

Ved nyvalg til bestyrelsen skal bestyrelsen sikre sig, at de samlede kompetencer som minimum forbliver uændrede. Det er bestyrelsens ansvar at motivere relevante kandidater til bestyrelsen.

Popermo - bestyrelse	
Bilag nr.	2285
Dato	31. maj 2019

De tre øvrige bestyrelsesmedlemmer er valgt ud fra deres særlige kompetencer. Det ene medlem er udpeget af Politiforbundet, hvorved der sikres et særligt kendskab til Popermos forretning. Desuden er valgt et uafhængigt bestyrelsesmedlem med særlig regnskabsmæssig kompetence og endnu et bestyrelsesmedlem med særlig forsikringsmæssig kompetence.

Mangfoldighed

Bestyrelsen ønsker en bredt sammensat bestyrelse, som kan bidrage med forskellige holdninger og erfaringer.

Bestyrelsen mener ikke, at mangfoldigheden i Popermos bestyrelse skal afspejle alder, køn, race eller politisk holdning.

Bestyrelsens holdning er, at de enkelte bestyrelsesmedlemmernes kompetencer tilsammen danner mangfoldigheden i Popermos bestyrelse. Mangfoldigheden er udtrykt ved den måde, Popermos bestyrelse er valgt og ved bestyrelsesmedlemmernes uddannelses- og erhvervmæssige baggrund.

Måltal for underrepræsenteret køn

I henhold til FIL § 79a stk.1 skal et selskab med en balancesum på over 500 mio. kr. tage stilling til den kønsmæssige fordeling i ledelseslaget. Dog skal der efter stk. 4 ikke laves en politik på området, når selskabet beskæftiger mindre end 50 medarbejdere.

Popermos bestyrelse kan ikke bestemme, hvem der indvælges som delegerede, og/eller påvirke valget af de delegerede, idet valget sker blandt Popermos medlemmer via demokratiske valg i de enkelte medlemskredse. Bestyrelsen er bekendt med, at der fra lovgivers side anbefales, at der arbejdes for, at der minimum er 40 % af hvert køn i ledelseslaget, ligesom bestyrelsen er bekendt med, at dette krav ikke på nuværende tidspunkt honoreres. Bestyrelsen arbejder for, at nå en højere repræsentation af kvinder i bestyrelsen.

Bestyrelsens revurdering

Bestyrelsen revurderer denne politik, når det er relevant, dog mindst en gang årligt.

Politikken er vedtaget af bestyrelsen den 31. maj 2019

Torkil Hattel

Torben Krog Jensen

Poul Buus

Flemming Gjelstrup

Claus Hartmann

Mogens Heggelund

Henning Jønsson

Kate Kengen

Jakob Nyborg