

Popermo - bestyrelse	
Bilag nr.	3397
Dato	29. maj 2026

Politik

Mangfoldighed i bestyrelsen

Baggrund

I henhold til Lov om Forsikringsvirksomhed (herefter benævnt "LFV") § 95, 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 3 uafhængige sagkyndige medlemmer med særlige kompetencer indenfor forsikring, regnskab, hensættelser, investeringer og IT – og informationssikkerhed.

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. LFV § 105 stk. 1. Bestyrelsesmedlemmerne skal afsætte den fornødne tid, og 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.	3397
Dato	29. maj 2026

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 reassurance og idéen med valget af non-proportionale kontrakter
5. Investeringer
 - a. Krav til afkast
 - b. Forståelse af risikoprofil

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 hvert andet år
5. Bestyrelsen gennemgår evalueringen, konstaterer eventuelle gab og udarbejder uddannelsesplan
6. Uddannelsesplan for bestyrelsen fastlægges for både den samlede bestyrelse og for det enkelte bestyrelsesmedlem
7. Bestyrelsen tager løbende stilling til nødvendigheden af bestyrelsens kompetencer med eksterne ressource personer

Hvert andet år suppleres processen med besvarelse af en række spørgsmål, der skal afdække vidensniveau på relevante finansielle områder (med afsæt i de forventede kompetencekrav). Undersøgelsen fremlægges for bestyrelsen til drøftelse, og eventuel iværksættelse af tiltag for at sikre mangfoldigheden i bestyrelsen.

Rekruttering til bestyrelsen

Popermos bestyrelse består af 9 medlemmer, hvoraf 5 vælges blandt de delegerede.

De delegerede er medlemmer i Popermo og vælges repræsentativt i de 4 medlemsgrupper. På generalforsamlingen indstiller de enkelte medlemsgrupper 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. LFV § 105 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,

Popermo - bestyrelse	
Bilag nr.	3397
Dato	29. maj 2026

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.

Et medlem er udpeget af Politiforbundet, hvorved der sikres et særligt kendskab til Popermos forretning. Desuden er valgt 3 uafhængige sagkyndige medlemmer med særlige kompetencer indenfor regnskab, hensættelser, investeringer og it – og informationssikkerhed.

Mangfoldighed

Bestyrelsen ønsker en bred 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 erhvervsmæssige baggrund.

Måltal for underrepræsenteret køn

I henhold til LFV § 100 stk. 1 skal et selskab med en balancesum på over 500 mio. kr.:

- Opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen.
- Opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer, medmindre der er en ligelig fordeling af kvinder og mænd på de øvrige ledelsesniveauer 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 medlemsgrupper. 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, hvor dette er muligt, f.eks. i rekrutteringssituationer. Pr. 1. maj 2026 er der i alt 11 kvinder og 33 mænd blandt de delegerede og valgte bestyrelsesmedlemmer, svarende til 25 % af det underrepræsenterede køn.

I henhold til lovkrav opstilles måltal for det underrepræsenterede køn i det øvrige ledelseslag.

Popermos bestyrelse ønsker, som udgangspunkt, at opstille samme måltal for ledelseslaget, som for bestyrelsen. Da antallet af ledere i Popermo er beskedent, syv i alt, imødeses imidlertid visse udfordringer ved at opstille samme måltal som for bestyrelsen. Ved fremtidige ansættelser af ledende medarbejdere vil kønsfordelingen i den samlede ledergruppe indgå i vurderingen. Dette udmøntes på den måde, at

Popermo - bestyrelse	
Bilag nr.	3397
Dato	29. maj 2026

hvis man i en rekrutteringssituation har flere ligeligt kvalificerede kandidater, vælges den kandidat med det køn, som måtte være underrepræsenteret.

Det bemærkes, at der pr. 1. maj 2026 er 2 kvinder og 3 mænd i ledergruppen samt 2 mænd i direktionen, hvorfor Popermo i øjeblikket med 29 % ikke lever op til det ønskede måltal i den samlede ledergruppe. Kigges alene på ledelseslaget uden direktionen, lever Popermo med 40 % op til kravene i LFV § 100.

Bestyrelsens revurdering

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

Politikken er vedtaget af bestyrelsen den 29. maj 2026.

Michael Bergmann Møller

Henrik Møller Jakobsen

Christine Bruun Brandborg

Flemming Gjelstrup

Kristian Buhl Hansen

Torkil Hattel

Tine Boe

Jeannette Kiirdal Madsen

Jakob Nyborg