

**Dokumenttype:**

**POLITIK**

**Emne:**

Mangfoldighedspolitik

Udstedt af	Version:	Udarbejdet af:	Udarbejdet - Dato:	Ændret - Dato:	Side:
Bestyrelsen	2.1	KN	18.5.2016	03.06.2020	Side 1 af 4

### Indledning

I henhold til Lov om Finansiell virksomhed § 70 stk. 1, nr. 4 skal bestyrelsen fastlægge en mangfoldighedspolitik for bestyrelsen, til fremme af en tilstrækkelig mangfoldighed i kvalifikationer og kompetencer blandt bestyrelsens medlemmer.

Baggrunden for dette krav, er en grundtanke om, at mangfoldighed i bestyrelsen fører til større grad af dialog og udfordring af selskabets ledelse, og sikrer en bred vifte af synspunkter og erfaring og hindrer fænomenet ”gruppetankegang”.

Bestyrelsen vælger selv den politik, som man finder bedst egnet for HF FORSIKRING G/S, til fremme af mangfoldigheden. Bestyrelsen har truffet beslutning om følgende mangfoldighedspolitik:

### Formål

Bestyrelsen ønsker, at dens medlemmer har tilstrækkelig kollektiv viden, faglig kompetence og erfaring til at kunne forstå selskabets aktiviteter og dermed forbundne risici, således som det pålægges bestyrelsen i FIL § 70 stk. 4. Bestyrelsen ønsker, at alle medlemmer af 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.

### Kompetencekrav i bestyrelsen

Bestyrelsen skal samlet besidde de kompetencer og erfaringer, som er nødvendige for at lede selskabet, hvilket betyder et nødvendigt kendskab til:

### Geografisk tegningsområde og kundesegmenter

HF FORSIKRING G/S er et regionalt skadesforsikringsselskab, hvis primære virkeområde er Sjælland og Lolland, Falster. Kun få risici ligger udenfor dette område. Selskabets produktsortiment er begrænset til private, mindre til mellemstore erhverv, herunder landbrug, samt motorkøretøjsforsikringer.

Da selskabet hovedsageligt opererer med standard-forsikringstyper, er produktsortimentet begrænset og kompleksiteten i produkterne er ikke voldsomme.

Bestyrelsen skal være i stand til at definere selskabets tegningsområde (som regionalt forsikringsselskab) og være opmærksom på den geografiske koncentration af forsikringer der kan forekomme i visse områder.

### Produkttyper/-sammensætning

Bestyrelsen skal være i stand til at skelne mellem de hovedgrupper af produkter som selskabet udbyder og kende konsekvensen af forkert produktsammensætning, det være sig indenfor selve kategorien af produkter, ligesom det også gælder indenfor de forskellige brancher. Bestyrelsen skal have for øje, at en ensidig satsning på et enkelt segment eller et produkt, kan være forbundet med utilsigtede risici og økonomiske konsekvenser.

### Forsikringsmæssige risici/hensættelser

De kompetencer der kræves af bestyrelsen i relation til selve forsikringsforretningen vil hovedsageligt være, at den samlede bestyrelse er i stand til at gennemskue de risici der er tilknyttet til de produkter/forsikringstyper selskabet

<b>Dokumenttype:</b> <b>POLITIK</b>	<b>Emne:</b> Mangfoldighedspolitik				
<b>Udstedt af</b> Bestyrelsen	<b>Version:</b> 2.1	<b>Udarbejdet af:</b> KN	<b>Udarbejdet - Dato:</b> 18.5.2016	<b>Ændret - Dato:</b> 03.06.2020	<b>Side:</b> Side 2 af 4

tilbyder, herunder acceptregler – forsikringssummer – kundegrupper m.v. Det er vigtigt, at bestyrelsen er i stand til at vurdere og gennemskue de problemstillinger der er knyttet til forsikringspræmier og hensættelser.

#### **Reassurance (genforsikring)**

Da selskabet eksistensgrundlag er afhængig af at selskabets kapital er beskyttet af reassurance, er det en absolut nødvendighed, at bestyrelsen er i stand til at overskue konsekvensen, såfremt selskabets reassurance kapacitet ikke er tilstrækkelig. Bestyrelsen skal vide hvilken konsekvens det har for selskabet når der indtræder store skader såsom storm, skybrud samt store motoransvarsskader.

Bestyrelsen skal have kendskab til selskabets reassurance program og skal kunne overskue de økonomiske konsekvenser af store skader og skadebegivenheder, frekvensskader m.v.

Det er vigtigt, at bestyrelsen er klar over, at dårlige risici kan have en negativ effekt på såvel egen-regningen som forløbet på reassurance-aftalerne.

#### **Investeringer/finansielle risici**

Da det er af meget stor betydning for selskabets eksistensgrundlag at formuen forbliver intakt, gerne med en stigende tendens, er det vigtigt, at den samlede bestyrelse har en vis indsigt i den finansielle verden.

Det er en meget vigtig opgave, at bestyrelsen formår at fastlægge en investeringspolitik, som indeholder de overordnede investeringsrammer, samt en risikoprofil indeholdende de aktivklasser som selskabet ønsker at investere i. I disse beslutninger skal der tages hensyn til selskabets forpligtigelser i relation til registrerede aktiver.

Bestyrelsen kan evt. involvere ekstern rådgivning, så de beslutninger der skal træffes, bliver truffet på et professionelt grundlag.

I den samlede bestyrelse er det en nødvendighed, at der forefindes en væsentlig del af økonomisk indsigt for at selskabets investeringer bliver foretaget ud fra de af bestyrelsen vedtagne politikker og retningslinjer.

#### **Regnskabsforståelse**

Det er meget væsentligt, at bestyrelsesmedlemmerne er i stand til at forstå og forklare de overordnede begreber i selskabets regnskabsrapporter. I den forbindelse er det derfor en nødvendighed, at bestyrelsen har kendskab til væsentlige regnskabsposter og begreber. Man bekræfter med sin underskrift af regnskabet, at det er forstået og godkendt.

#### **Outsourcing**

Selvom selskabet kun i mindre omfang benytter sig af outsourcing, er det vigtigt, at der i bestyrelsen forefindes kompetencer der muliggør en effektiv opfølgning og vurdering af selskabets væsentlige outsourcingaftaler og forstår at definere de nødvendige krav.

#### **Strategi/forretningsmodel**

Da selskabets eksistens bygger på en holdbar strategi og forretningsmodel, skal der i bestyrelsen være kompetencer, som kan bidrage til en plan for selskabet, både på kort og på langt sigt. Dette kræver, at man har en vis erfaring i og en mening om, hvordan man ønsker at selskabet skal udvikle sig, sammenholdt med de muligheder der ligger indenfor selskabets virkeområde.

**Dokumenttype:**  
**POLITIK**

**Emne:**  
Mangfoldighedspolitik

Udstedt af	Version:	Udarbejdet af:	Udarbejdet - Dato:	Ændret - Dato:	Side:
Bestyrelsen	2.1	KN	18.5.2016	03.06.2020	Side 3 af 4

### Involvering

Bestyrelsen skal være et aktiv for selskabet og for at det kan lade sig gøre, skal den samlede bestyrelse involvere sig i selskabets aktiviteter, ved at udfordre direktionens holdninger, give direktionen en kvalificeret sparring og ved at stille uddybende og opklarende spørgsmål under bestyrelsesmøderne.

Det er vigtigt, at alle bestyrelsesmedlemmerne udviser engagement, er godt forberedt og deltager i de aftalte bestyrelsesmøder.

### Samspil

Det er vigtigt, at der er samspil bestyrelsesmedlemmerne imellem, så bestyrelsesmøderne bærer præg af grundige og kvalificerede diskussioner, om de forskellige punkter på dagsordenen.

Bestyrelsesmedlemmerne skal ligeledes have forståelse for hinandens kompetencer, for at få en så nuanceret drøftelse som muligt.

### Struktur

Strukturen i bestyrelsen skal sikre, at der er en klar arbejdsdeling mellem bestyrelsesformanden og de øvrige bestyrelsesmedlemmer. Det er vigtigt, at alle kender deres rolle og er klar over hvad der kan forventes af det enkelte medlem.

### Bestyrelsesformanden

For at bestyrelsesformanden kan agere på et fornuftigt grundlag, er det vigtigt, at formanden behandler alle punkter på dagsordenen åbent og objektivt. Formanden skal være i stand til at lytte til de øvrige bestyrelsesmedlemmer og der herud fra træffes de rigtige beslutninger /konklusioner, som i størst mulig omfang udtrykkes i bestyrelsen.

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

Bestyrelsen ønsker en mangfoldighed som sikrer en bred vifte af synspunkter og erfaringer.

Bestyrelsen prioriterer mangfoldighed m.h.t. uddannelsesmæssig og erhvervmæssig baggrund højt og anser disse områder for vigtigere end mangfoldighed f.s.v. angår alder, køn, etnicitet og geografisk herkomst. Dette mener bestyrelsen opnås ved sammensætningen nærværende politik.

### Rekruttering til bestyrelsen

Bestyrelsen rekrutteres fra selskabets repræsentantskab, som rekrutteres i kundekredsen i.h.t. selskabets vedtægter.

Ved rekruttering af nye repræsentantskabsmedlemmer, lægges der vægt på, at der vælges personer, som i videst muligt omfang besidder de kompetencer, der kræves i henhold til bestyrelsens kompetencekrav jf. nærværende politik.

Det er et krav for valg til bestyrelsen, at vedkommende opfylder, eller vil kunne opfylde, kravene til bestyrelsesmedlemmer i et forsikringsselskab, som opregnet i FIL, såvel individuelt som kollektivt. Bestyrelsen vil arbejde for at motivere potentielle kandidater til bestyrelsen ved information og eventuel uddannelse.

### Evaluerings

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 som bestyrelsesmedlem i HF FORSIKRING G/S.

<b>Dokumenttype:</b> <b>POLITIK</b>	<b>Emne:</b> Mangfoldighedspolitik				
<b>Udstedt af</b> Bestyrelsen	<b>Version:</b> 2.1	<b>Udarbejdet af:</b> KN	<b>Udarbejdet - Dato:</b> 18.5.2016	<b>Ændret - Dato:</b> 03.06.2020	<b>Side:</b> Side 4 af 4

Følgende vurderes for det enkelte bestyrelsesmedlem:

- Overordnede faglige kompetencer
- Personlige kompetencer: involvering, samspil, struktur, indsigt, strategi
- Personlige specifikke kompetencer i relation til bestyrelsesarbejdet.
- Formandens rolle
- Evaluering af direktion: samarbejde, indsigt og beslutningstagen, resultatorientering

Selvevalueringen skal give det enkelte bestyrelsesmedlem såvel som den samlede bestyrelse overblik over, om den opfylder lovgivningens krav til bestyrelsen såvel som selskabets interne politikker mål og strategier. Det er ligeledes hensigten at få belyst bestyrelsesarbejdets form mv.

### 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 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.

### Generelt

Bestyrelsen vurderer, én gang 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 til enhver tid er tilstede i den samlede bestyrelse, hvorfor det tilstræbes, at kompetencer, på alle områder, bestrides af mere end én i bestyrelsen.

Ud over ovenstående, er det af stor betydning, at alle i bestyrelsen er klar over, interesseret i og opsat på, at det at sidde i bestyrelsen for HF FORSIKRING G/S betyder, at man har et ansvar overfor selskabets kunder, medarbejdere og selskabet generelt.

### Bestyrelsens revurdering

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