

Dokumentnavn **Politik for mangfoldighed i bestyrelsen**

9. oktober 2024 Dato

Godkendelse Bestyrelsen i Velliv Foreningen har på møde den 9. oktober 2024 vedtaget denne politik. Politikken revideres løbende og ved ændringer i Velliv Foreningens forretningsmodel og risikoprofil eller lovgivningen, dog mindst en gang årligt.

1 (4) Side

Formål I denne politik fastlægges Velliv Foreningens overordnede strategiske mål for mangfoldighed i bestyrelsen og anvisninger for hvordan de opnås.

**Ansvarlig for op-
datering** Direktionen

1 Politikens område

Velliv Foreningens bestyrelse skal ifølge den finansielle regulering fastlægge en politik for mangfoldighed i bestyrelsen. Politikken skal fremme tilstrækkelig diversitet i kvalifikationer og kompetencer blandt bestyrelsens medlemmer.¹ Bestyrelsen skal sikre, at bestyrelsesmedlemmerne har tilstrækkelig kollektiv viden, faglig kompetence og erfaring til at kunne forstå Velliv Foreningens aktiviteter og de hermed forbundne risici.²

Denne politik indeholder en beskrivelse af, hvordan Velliv Foreningen vil sikre mangfoldighed i bestyrelsen og dermed tilstrækkelig kollektiv viden, faglig kompetence og erfaring. Politikken angiver de kriterier, der er relevante at tillægge vægt ved valg af kandidater til bestyrelsen. Velliv Foreningens forretningsmodel og risikoprofil er styrende for, hvilke kriterier i forhold til kvalifikationer og kompetencer, der er relevante.

Politikken gælder for Velliv Foreningens bestyrelse. Bestyrelsen sikrer, at Velliv Foreningens repræsentantskab og medlemmer gøres bekendt med politikken og dens indhold.

2 Risici forbundet med bestyrelsens sammensætning

En bestyrelsessammensætning, der ikke i tilstrækkelig grad er mangfoldig, er forbundet med en risiko for, at bestyrelsen ikke besidder den nødvendige viden og erfaring til at sikre en forsvarlig drift af Velliv Foreningen og håndteringen af Velliv Foreningens risici.

¹ Jf. § 70, stk. 1, nr. 4, i lov om finansiell virksomhed.

² Jf. § 70, stk. 4.

3 Strategiske mål for bestyrelsens sammensætning

Velliv Foreningens overordnede strategiske mål for bestyrelsens sammensætning i forhold til mangfoldighed er at sikre tilstrækkelig diversitet i kvalifikationer og kompetencer blandt bestyrelsens medlemmer. Mangfoldigheden skal være med til at sikre, at bestyrelsesmedlemmerne har tilstrækkelig kollektiv viden, faglig kompetence og erfaring til at kunne forstå Velliv Foreningens aktiviteter og de hermed forbundne risici.

Velliv Foreningen ønsker via mangfoldighed i bestyrelsen at øge kvaliteten af arbejdet og samspejlet i bestyrelsen, bl.a. gennem en forskelligartet tilgang til bestyrelsesarbejdet.

4 Metode og procesbeskrivelse

Bestyrelsens 7 medlemmer vælges af og blandt medlemmerne af Velliv Foreningens repræsentantskab jf. vedtægterne. Bestyrelsen kan indstille op til 2 medlemmer, der ikke er medlemmer af repræsentantskabet. Ved opstilling og valg af kandidater til bestyrelsen opfordrer bestyrelsen repræsentantskabet til, at følgende kriterier tillægges vægt:

- i. Kandidatens kvalifikationer og kompetencer i forhold til at sikre, at bestyrelsen samlet set har tilstrækkelig viden, faglig kompetence og erfaring til at kunne a) forstå Velliv Foreningens aktiviteter og de hermed forbundne risici og b) udfordre Velliv Foreningens direktion på en konstruktiv måde, herunder stille relevante spørgsmål til direktionen og forholde sig kritisk til svarene,
- ii. At kandidaten har et godt omdømme og udviser hæderlighed, integritet samt uafhængighed, og
- iii. Kandidatens køn og alder i forhold til at sikre mangfoldighed i bestyrelsen samlet set.

I forhold til pkt. i ovenfor har Velliv Foreningen på baggrund af Velliv Foreningens forretningsmodel og risikoprofil identificeret følgende områder, som bestyrelsen samlet set skal have tilstrækkelig viden, faglig kompetence og erfaring med:

1. Lovgivning, herunder rammerne for bestyrelsens arbejde
2. Forretningsstrategi
3. Teknologisk udvikling og digitalisering
4. Produkter og marked

5. Investeringsområdet
6. Kapital og risikostyring
7. Finansiell rapportering og revision
8. Rammerne for indretning af virksomheden, herunder det interne kontrolsystem
9. Ledelse fra anden finansiell virksomhed
10. Medlemsdemokrati
11. Samfundsindsigt

I forhold til pkt. iii ovenfor lægger Velliv Foreningen på baggrund af Velliv Foreningens fokus på værdiskabelse vægt på, at virksomheden ved valg af kandidater til bestyrelsen i høj grad fokuserer på viden, kompetencer og erfaringsgrundlag. Bestyrelsen anerkender vigtigheden af mangfoldighed i foreningens ledelse og lægger vægt på, at der er lige muligheder for alle, herunder for begge køn og alle aldre. Bestyrelsen har som mål, at mindst 40% af bestyrelsens medlemmer løbende udgøres af det til enhver tid underrepræsenterede køn. Da bestyrelsens alderssammensætning er afhængig af repræsentantskabets alderssammensætning, har bestyrelsen som mål, at bredden i repræsentantskabets alderssammensætning skal søges afspejlet i bestyrelsens alderssammensætning.

5 Monitorering og kontroller

Kontrol med iagttagelsen af denne politik sker i forbindelse med bestyrelsens egen vurdering.

6 Rapportering

Rapportering om politikken efterlevelse sker i forbindelse med bestyrelsens egen vurdering, samt som en del af ledelsesberetningen i årsrapporten, hvor der redegøres for måltal og politikker.

7 Roller og ansvar

Velliv Foreningens bestyrelse er ansvarlig for udmøntningen af politikken.

8 Delegationsadgang

Der er ikke adgang til delegering.

9 Referencer

Lovgrund- lag	Lov om forsikringsvirksomhed (lovbekendtgørelse nr. 718 af 13. juni 2023).
Referencer til andre politikker og ret- ningslinjer	Ikke relevant.