

Topdanmark A/S
Politik for mangfoldighed
i bestyrelsen

Godkendelsesdato: 22. oktober 2018

Ansvarlig: Koncernsekretariat

Indholdsfortegnelse

1	Indledning	3
1.1	Baggrund	3
1.2	Revision	3
2	Formål og målsætning	3
2.1	Formål	3
2.2	Målsætning	3
3	Hvordan nås målsætningen – strategi	4
3.1	Kompetencer, erfaring og mangfoldighed	4
3.2	Evaluering	4
3.3	Udvælgelse af bestyrelseskandidater	5
4	Rapportering mv.	5

1 Indledning

1.1 Baggrund

Topdanmark ønsker en bestyrelse, der er sammensat af de bedst kvalificerede personer.

Topdanmark tror på, at mangfoldighed giver en forretningsmæssig værdi og arbejder derfor på, på alle niveauer, at fastholde og udvikle en rummelighed, der modvirker enhver form for diskrimination i forhold til køn, race, hudfarve, national/social/etnisk oprindelse, religion, tro, politisk anskuelse, handicap, alder og seksuel orientering.

Topdanmark har underskrevet FN's Global Compact, der bl.a. skal sikre, at der ikke sker diskrimination i virksomheder.

Topdanmarks bestyrelse er præget af mangfoldighed på mange områder, herunder bl.a. faglig baggrund og uddannelse, køn, nationalitet og alder. Bestyrelsens medlemmer har erfaring fra både finanssektoren og industrisektoren, nationalt såvel som internationalt.

En bestyrelse, der er sammensat af de bedst kvalificerede personer og præget af mangfoldighed, hvor det er relevant, bidrager til at sikre fortsat værdiskabelse i Topdanmark til fordel for kunder, aktionærer og medarbejdere.

1.2 Revision

Bestyrelsen skal med jævne mellemrum, og mindst én gang årligt, revurdere nærværende politik mhp. at sikre, at den til stadighed lever op til og harmonerer med lovgivningens krav og Topdanmarks forretningsplan, værdier og langsigtede mål. Koncernsekretariatet er ansvarlig for den løbende vedligeholdelse af politikken.

2 Formål og målsætning

2.1 Formål

Politik for Mangfoldighed i bestyrelsen er tilrettelagt med henblik på at optimere den langsigtede værdiskabelse i Topdanmark. Politikken skal sikre, at der til stadighed er tilstrækkelig diversitet i kvalifikationer og kompetencer blandt bestyrelsens medlemmer.

2.2 Målsætning

Bestyrelsens målsætning for mangfoldighed i bestyrelsen er, at Topdanmark

- har en bestyrelse, der til stadighed er sammensat af de bedst kvalificerede personer,
- har en bestyrelse, der tilsammen har de kompetencer, den erfaring og den mangfoldighed, der er nødvendig for som bestyrelse at lede en virksomhed som Topdanmark,
- har en proces for evaluering, udvælgelse og udvikling af bestyrelsen, der er tilpasset Topdanmarks forretning og risikoprofil, så der skabes konkurrencemæssige fordele,
- overholder de til enhver tid gældende lovgivningsmæssige regler for bestyrelsens sammensætning, og
- sikrer åbenhed og gennemsigtighed om bestyrelsens sammensætning, udvælgelsesprocedure mv., i det omfang det er relevant for markedet og for Topdanmark.

3 Hvordan nås målsætningen – strategi

3.1 Kompetencer, erfaring og mangfoldighed

Under hensyntagen til Topdanmarks forretningsmodel, risikobillede etc. fastsætter bestyrelsen, hvilke kompetencer, erfaring og mangfoldighed bestyrelsen tilsammen skal have/repræsentere for som bestyrelse at kunne lede en virksomhed som Topdanmark.

Bestyrelsen skal sammensættes således, at den til enhver tid er i stand til at udfordre direktionen, stille relevante spørgsmål og forholde sig kritisk til de modtagne svar.

- Bestyrelsen i Topdanmark, bør tilsammen have erfaring/kompetencer inden for
 - Organisation
 - Strategisk ledelse
 - Forsikringsdrift
 - Reassurance
 - Langhalet forretning (præmier/hensættelser/afløb)
 - Finansiell/forsikringsmæssig rapportering
 - Generel statistik
 - Risikostyring og –vurdering
 - Afsætning til privatmarkedet
 - Afsætning til det professionelle marked
 - Markedsføring/branding
 - Outsourcing
 - Økonomi
 - Kapitalgrundlag
 - Solvens- og minimumskapitalkrav
 - Reglerne for interne modeller
 - Revision
 - Finansiering/investering
 - Lovgivningsmæssige rammer
 - Compliance
 - IT og IT-sikkerhed
 - Digitalisering
 - Rekruttering/HR
- Minimum ét, helst flere, bestyrelsesmedlemmer bør have ledelseserfaring fra anden finansiell virksomhed og/eller bestyrelsesarbejde i finansielle virksomheder.
- Minimum to bestyrelsesmedlemmer bør besidde erfaring/kompetencer vedrørende Topdanmarks centrale risikoområder, som f.eks. de forsikrings- og investeringsmæssige områder.
- Blandt bestyrelsens ni medlemmer bør der, i overensstemmelse med det af bestyrelsen fastsatte måltal for det underrepræsenterede køn, være minimum tre personer af hvert køn.
- Mindst halvdelen af bestyrelsens generalforsamlingsvalgte medlemmer bør, medmindre dette konkret vurderes ikke at være hensigtsmæssigt for Topdanmark, opfylde Komitéen for god selskabsledelses definition af uafhængighed.
- Alle bestyrelsesmedlemmer skal leve op til de til enhver tid gældende fit & proper-regler fastsat af Finanstilsynet og skal minimum én gang om året erklære sig herom til bestyrelsesprotokollen.

3.2 Evaluering

Med henblik på at sikre, at bestyrelsen og direktionen til enhver tid er sammensat således, at den bedst muligt er i stand til at sikre en forsvarlig drift af Topdanmark og håndtere virksomhedens risici, har bestyrelsen fastlagt en formaliseret proces for bestyrelsens evaluering af arbejdet i og

sammensætningen af bestyrelsen, direktionens arbejde og resultater, afløserplanlægning i Topdanmark og samarbejdet mellem bestyrelse og direktion. Evaluering indgår i bestyrelsens forretningsorden og arbejdsplan.

På det årlige evalueringsmøde skal bestyrelsen, på baggrund af individuelt udfyldte evalueringsskemaer og/eller individuelle samtaler mellem bestyrelsesformanden og hvert enkelt bestyrelsesmedlem samt på forhånd udfyldte kompetenceskemaer og under iagttagelse af bestemmelserne i nærværende Politik for Mangfoldighed i bestyrelsen, tage stilling til

- hvilke kompetencer/erfaring, der er nødvendige i Topdanmarks bestyrelse,
- hvem i bestyrelsen, der besidder hvilke kompetencer,
- hvorvidt antallet af generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer fortsat er hensigtsmæssigt i forhold til selskabets behov,
- hvorvidt der er behov for fornyelse/udskiftning på en eller flere bestyrelsespladser,
- hvorvidt der er behov for at styrke en eller flere kompetencer i bestyrelsen og i givet fald hvordan, samt
- hvorvidt der er behov for efteruddannelse af den samlede bestyrelse og/eller enkelte bestyrelsesmedlemmer.

3.3 Udvalgelse af bestyrelseskandidater

Processen for udvælgelse af nye kandidater til Topdanmarks bestyrelse er forankret i bestyrelsens nomineringsudvalg.

I forbindelse med bestyrelsens selvevaluering fastsætter bestyrelsen en overordnet profil for eventuelle bestyrelseskandidater til selskabets næstkommende generalforsamling. På baggrund heraf indstiller nomineringsudvalget en eller flere kandidater til den eller de ledige bestyrelsespost(er) til godkendelse af den samlede bestyrelse.

Udvælgelse af bestyrelseskandidater skal ske ud fra en konkret helhedsbetragtning over den enkelte kandidats kvalifikationer vurderet i forhold til Topdanmarks forretningsmodel og de hermed forbundne risici, selskabets aktuelle behov og den aktuelle sammensætning af den øvrige bestyrelse.

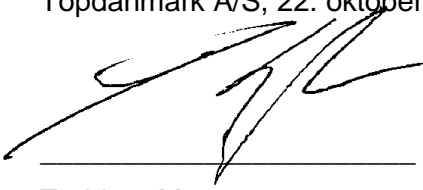
4 Rapportering mv.

Topdanmark skal iagttage den til enhver tid gældende lovgivning om åbenhed og gennemsigtighed om bestyrelsens sammensætning og om rapportering herom.

For at sikre åbenhed og gennemsigtighed om bestyrelsens sammensætning, udvælgelsesprocedure mv. i relevant omfang redegør bestyrelsen for, hvilke kompetencer den skal råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver, sammensætningen af bestyrelsen, de enkelte medlemmers særlige kompetencer og evalueringsprocessen, via

- selskabets hjemmeside,
- ledelsesberetningen i årsrapporten,
- formandens beretning på generalforsamlingen,
- selskabets årlige redegørelse for virksomhedsledelse,
- selskabets årlige CSR-rapport, samt
- udførligt CV for hver enkelt bestyrelseskandidat, der offentliggøres i forbindelse med indkaldelse til selskabets generalforsamling og som efterfølgende kan ses på selskabets hjemmeside.

Topdanmark A/S, 22. oktober 2018

A handwritten signature in black ink, consisting of several fluid, overlapping strokes, positioned above a horizontal line.

Torbjörn Magnusson