

Dokumentnavn **Politik for mangfoldighed i bestyrelsen**

16. oktober 2018 Dato

Ikrafttrædelse Bestyrelsen i Velliv Foreningen har på møde den 24. oktober 2018 vedtaget denne politik.

1 (4) Side

Politikken revideres løbende og ved ændringer i Velliv Foreningens forretningsmodel og risikoprofil eller lovgivningen, dog mindst en gang årligt.

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

Fortroligt

Ansvarlig 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 bestyrelsen. 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 der hermed forbundne risici og b) udfordre Velliv Foreningens direction på en konstruktiv måde, herunder stille relevante spørgsmål til directionen 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 selskabets ledelse og lægger vægt på, at der er lige muligheder for alle, herunder for begge køn. Bestyrelsen har som mål, at mindst 30 % af bestyrelsens medlemmer løbende udgøres af det til enhver tid underrepræsenterede køn.

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.

7 Roller og ansvar

Bestyrelsen er ansvarlig for udmøntningen af politikken.

8 Delegationsadgang

Der er ikke adgang til delegering.

9 Referencer

Lovgivning	Lov om finansiel virksomhed (lovbekendtgørelse nr. 1140 af 26. september 2017).
Referencer til andre politikker og retningslinjer	Ikke relevant.