

## Politik for kompetencer og mangfoldighed i bestyrelsen, herunder måltal for kvinder

---

### 1. Formål og gyldighed

- 1.1 Formålet med denne politik er at fremme diversitet, kvalifikationer og kompetencer blandt medlemmerne af TryghedsGruppens bestyrelse, herunder fastsætte et måltal for kvinder i bestyrelsen.
- 1.2 Denne politik gælder for TryghedsGruppen smba, men ikke for datterselskaber, tilknyttede eller associerede virksomheder.
- 1.3 Politikken fastsættes i henhold til lov om finansiel virksomhed § 70, stk. 1, nr. 4 og § 79 a, og offentliggøres på selskabets hjemmeside.

### 2. Baggrund

- 2.1 TryghedsGruppen er klassificeret som forsikringsholdingvirksomhed, jf. lov om finansiel virksomhed § 5, stk. 1, nr. 13 som følge af TryghedsGruppens ejerskab i Tryg A/S.
- 2.2 TryghedsGruppen er en medlemsbaseret virksomhed, og medlemmerne er de til enhver tid værende danske forsikringstagere i Tryg Forsikring A/S, jf. TryghedsGruppens vedtægter § 3. Ud over delejerskabet af Tryg A/S har TryghedsGruppen væsentlige aktiviteter relateret til almennyttigt arbejde (under navnet Tryg-Fonden), varetagelse af medlemsrelationen, investeringer i andre virksomheder samt en mindre kapitalforvaltning.
- 2.3 TryghedsGruppens øverste organ er et repræsentantskab bestående af 70 personer, som er valgt direkte af og blandt TryghedsGruppens medlemmer.
- 2.4 Bestyrelsen for TryghedsGruppen vælges af og blandt repræsentantskabets medlemmer, og sammensætningen af bestyrelsen sker således med udgangspunkt i det repræsentative demokrati og bestyrelsens samlede opgaver.

### 3. Formelle krav

- 3.1 Bestyrelsesmedlemmer i TryghedsGruppen skal opfylde en række krav til kompetencer og omdømme (fit & proper), jf. lov om finansiel virksomhed § 64, stk. 1, og bestyrelsen skal sikre, at dens medlemmer har tilstrækkelig kollektiv viden, faglig kompetence og erfaring til at kunne forstå virksomhedens aktiviteter og de hermed forbundne risici, jf. lov om finansiel virksomhed § 70, stk. 4.
- 3.2 Herudover indgår det i anbefalingerne for god selskabsledelse, at bestyrelsen ved udvælgelsen af kandidater sikrer tilstrækkelig mangfoldighed, jf.

anbefalingernes punkt 3.1.2.

- 3.3 Efter lov om finansiel virksomhed § 79 a skal bestyrelsen opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen.

## 4. Regler for valg af bestyrelsesmedlemmer

- 4.1 Ifølge vedtægternes § 8.1 vælges bestyrelsen af og blandt repræsentantskabsmedlemmerne. Dog kan repræsentantskabet inden for vedtægternes maksimum for antallet af bestyrelsesmedlemmer efter forslag fra bestyrelsen vælge op til 2 bestyrelsesmedlemmer, der ikke er repræsentantskabsmedlemmer.
- 4.2 Valget af bestyrelsesmedlemmer sker på det ordinære repræsentantskabsmøde i foråret, og bestyrelsesmedlemmer vælges for to år ad gangen, og halvdelen af bestyrelsen er således normalt på valg hvert år. Et bestyrelsesmedlem kan fungere som bestyrelsesmedlem i maksimalt 12 år.
- 4.3 Bestyrelsen indstiller hvert år kandidater til de bestyrelsesposter, der skal besættes. Derudover kan medlemmer af repræsentantskabet selv melde deres kandidatur til bestyrelsen senest 14 dage før repræsentantskabsmødet. Der udsendes CV'er på alle kandidater før repræsentantskabsmødet, ligesom alle kandidater har mulighed for kort at motivere deres kandidatur på mødet.

## 5. Færdigheder og kompetencer i bestyrelsen

- 5.1 For at bestyrelsen kan løfte sine opgaver bedst muligt, skal de enkelte bestyrelsesmedlemmer have en række personlige færdigheder, og den samlede bestyrelse skal have et bredt sæt af specifikke kompetencer.
- 5.2 Bestyrelsesmedlemmer skal have en række færdigheder, en række personlige karakteristika, der er nødvendige for at kunne fungere og bidrage i bestyrelsesarbejdet. Der lægges særligt vægt følgende:
- Analytisk tilgang og problemløsning
  - Uafhængighed
  - Interpersonelle færdigheder
  - Integritet
  - Engagement
  - Netværk
  - Beslutnings- og dømmekraft
- 5.3 Herudover skal bestyrelsesmedlemmer have særlige kompetencer, og den ideelle bestyrelse bør samlet set, for at varetage opgaverne optimalt, være i besiddelse af kompetencer, der ligger inden for følgende overordnede områder:

- Hovedejerskabet af Tryg: Finansiell virksomhed og bestyrelseskompetencer til Tryg
- TrygFonden: Almennyttige aktiviteter, herunder samfundsmæssig udvikling inden for sikkerhed, sundhed og trivsel
- Medlemmer: Medlemsloyalitet og -pleje og politisk tæft
- Investeringer: Kapitalforvaltning og investeringer, herunder rollen som mindretalsaktionær
- Ledelsesgrundlag: Selskabsledelse på højt niveau, økonomistyring, risikostyring samt strategi- og forretningsudvikling

5.4 Bilag 1 indeholder en nærmere beskrivelse af de færdigheder, som alle bestyrelsesmedlemmer skal have, samt de kompetencer, som samlet bør være til stede i bestyrelsen.

5.5 Alle bestyrelsesmedlemmer skal ud fra en individuel vurdering have kompetencer og et omdømme, som indebærer, at de kan opnå en fit & proper-godkendelse af Finanstilsynet.

## **6. Samarbejde i bestyrelsen**

6.1 Bestyrelsen skal kunne samarbejde effektivt og træffe beslutninger. Det er væsentligt for værdiskabelsen, at der i bestyrelsen er et godt samarbejde kendetegnet af tillid og åben dialog, og hvor drøftelse og eventuelle uenigheder m.v. kan udfoldes inden for en konstruktiv ramme af, hvad der overordnet tjener selskabets interesse.

6.2 Når bestyrelsen indstiller kandidater, sker det derfor bl.a. på baggrund af en vurdering af, om kandidaten vil kunne bidrage til en konstruktiv dynamik og beslutningstagen i bestyrelsen.

## **7. Måltal for kønsmæssig sammensætning i bestyrelsen**

7.1 Bestyrelse har et overordnet mål om en ligelig kønsfordeling i bestyrelsen.

7.2 På den baggrund, og jf. lov om finansiell virksomhed § 79 a, fastsætter bestyrelsen et måltal om minimum 3 kvinder i bestyrelsen pr. 31. december 2024, hvilket vil udgøre en ligelig fordeling i henhold til reglerne om måltal. Da bestyrelsesmedlemmer vælges blandt repræsentantskabets medlemmer, er det centralt for at opnå målet, at der er en balanceret kønsfordeling i repræsentantskabet.

- 7.3 Måltallet vurderes løbende af bestyrelsen i forbindelse med den årlige gennemgang af denne politik.

## **8. Politikens gennemførelse**

- 8.1 Når bestyrelsen indstiller kandidater, sker det med udgangspunkt i medlemmerne i repræsentantskabet. Kandidaterne udvælges af bestyrelsen under hensyntagen til de i denne politik beskrevne ønsker til færdigheder, kompetencer, køn m.v. Herudover lægger bestyrelsen vægt på mulighederne for samarbejde i bestyrelsen og kontinuitet samt på mangfoldighed også i relation til bl.a. baggrund, alder og en vis geografisk spredning.
- 8.2 Målsætningerne om en samarbejdende bestyrelse og de ønskede færdigheder og kompetencer har højeste prioritet ved bestyrelsens indstilling af kandidater.
- 8.3 Bestyrelsen gennemfører én gang årligt en selvevaluering evt. med bistand af eksterne evalueringskompetencer med henblik på at vurdere bestyrelsens samlede kompetenceniveau og eventuelle behov for uddannelse. Bestyrelsesevalueringen belyser både samarbejde, personlige færdigheder samt bestyrelsens samlede kompetencer og danner således baggrund for indstillingen af kandidater til valg til bestyrelsen.

## **9. Rapportering**

- 9.1 TryghedsGruppen redegør årligt i ledelsesberetningen i årsrapporten for status vedr. det fastsatte måltal for kvinder i bestyrelsen.

## **10. Godkendelse og opdatering**

- 10.1 Denne politik godkendes af TryghedsGruppens bestyrelse.
- 10.2 Politikken skal minimum én gang årligt vurderes af TryghedsGruppens bestyrelse med henblik på evt. ændringer eller opdateringer.
- 10.3 Denne politik er vedtaget af bestyrelsen den 19. maj 2022.

## **11. Bilag**

Bilag 1: Beskrivelse af krævede færdigheder og kompetencer