

Offentliggørelse af oplysninger om mangfoldighed og aflønning

Dansk Boligforsikring skal i henhold til lov om finansiel virksomhed § 80 c offentliggøre oplysninger om, hvordan selskabet lever op til kravet om at fastlægge en politik for mangfoldighed i bestyrelsen, der fremmer tilstrækkelig diversitet i kvalifikationer og kompetencer, herunder hvordan det sikres:

- at bestyrelsens medlemmer har tilstrækkelig kollektiv viden, faglig kompetence og erfaring til at kunne forstå selskabets aktiviteter og de hermed forbundne risici, og
- at selskabet har de personalemæssige og økonomiske ressourcer, der er nødvendige for at sikre tilstrækkelige muligheder for introduktions- og efteruddannelseskurser til medlemmer af bestyrelsen og direktionen.

Derudover skal selskabet i henhold til bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i forsikringselskaber, forsikringsholdingvirksomheder og firmapensionskasser offentliggøre oplysninger om dets lønpolitik og -praksis.

Formålet med offentliggørelsen er at skabe åbenhed og tryghed for vores kunder og øvrige interessenter.

Oplysninger om mangfoldighed

Dansk Boligforsikrings bestyrelse har vedtaget en politik for mangfoldighed i bestyrelsen, som fastlægger de kompetencer og uddannelsesmæssige kvalifikationer, som selskabet anser for væsentlige i relation til dets forretningsmodel og risikoprofil. Mangfoldighedspolitikken er med til at sikre, at bestyrelsesmedlemmerne tilsammen har tilstrækkelig viden, faglig kompetence og erfaring til at kunne forstå selskabets aktiviteter og de hermed forbundne risici. Bestyrelsen gennemgår og vurderer mangfoldighedspolitikken løbende.

Bestyrelsen har ikke fastlagt specifikke rekrutteringskriterier, idet det er bestyrelsens opfattelse, at bestyrelsen løbende skal vurdere, om bestyrelsens medlemmer tilsammen besidder den fornødne viden, faglige kompetence og erfaring om selskabets risici til at sikre en forsvarlig drift af Selskabet. Ved rekruttering af kandidater til bestyrelsen skal der dog være fokus på at tiltrække kandidater med forskellige kompetencer, baggrund, viden og ressourcer, der modsvarer af selskabets forretningsmodel og strategi. Selskabets forretningsmodel er således styrende for hvilke kompetencer, som skal være til stede i bestyrelsen og et bestyrelsesmedlem i selskabet skal ved indtræden i bestyrelsen have tilegnet sig viden om forretningsmodellen.

Bestyrelsen skal være i besiddelse af en samlet forretningsmæssig viden og erfaring indenfor følgende områder: Ledelse, bestyrelsesarbejde, skadesforsikring, investeringer, kapital, regnskabsafreggelse, outsourcing og it. På denne måde kan de enkelte bestyrelsesmedlemmer inspirere hinanden og samtidig udfordre direktionen vedrørende den daglige drift, hvorved det sikres, at der hele tiden er fokus på den langsigtede værdiskabelse, der gavner kunderne, de øvrige interessenter og selskabet som helhed.

Bestyrelsen foretager én gang årligt en individuel og samlet selvevaluering for på denne måde at afdække, hvorvidt bestyrelsen har behov for opkvalificering på bestemte områder.

Selskabet vægter generelt uddannelse og opkvalificering højt og ønsker at sikre, at både medarbejdere, direktion og bestyrelse til enhver tid er i besiddelse af den nødvendige og tilstrækkelige viden til at sikre forsvarlig drift af selskabet til glæde for kunder og øvrige interessenter.

Selskabet afsætter ressourcer til uddannelse, som afholdes både internt og eksternt. Det er et lovkrav, at nye bestyrelsesmedlemmer deltager i et grundkursus, ligesom samtlige bestyrelsesmedlemmer er forpligtet til at deltage i de efteruddannelseskurser, der vurderes nødvendige i forbindelse med den løbende kompetenceevaluering i bestyrelsen, ved ny lovgivning eller nye forretningsområder mv. På samme vis er direktionen grundet ansættelsesforholdets karakter forpligtet til at efteruddanne sig, såfremt ny lovgivning eller ny strategi/forretningsmodel nødvendiggør dette.

Oplysninger om lønpolitik og -praksis

Dansk Boligforsikrings bestyrelse har vedtaget en politik for aflønning, som fastlægger lønpolitik for bestyrelsen, direktionen og ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil (væsentlige risikotagere). Formålet med lønpolitikken er at medvirke til, at selskabets lønpolitik og -praksis er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring, herunder ikke fører til overdreven risikovillig adfærd.

Bestyrelsen ønsker at fremme en konservativ og effektiv risikostyring, som ikke tilskynder til overdreven risikotagning. Den samlede aflønning af bestyrelsen, direktionen og de væsentlige risikotagere skal derfor være i overensstemmelse med selskabets forretningsstrategi, værdier og langsigtede mål, herunder en holdbar forretningsmodel. Aflønningen må ikke være af en størrelse eller sammensætning, som indebærer en risiko for interessekonflikter, eller som ikke harmonerer med selskabets ønske om at beskytte dets kunder og interessenter, ligesom den ikke må udhule selskabets kapitalgrundlag.

Bestyrelsen aflønnes med et fast honorar og er ikke omfattet af nogen form for incitamentsordning. Honoraret fastsættes på et niveau, som er markedskonformt og som afspejler kravene til bestyrelsesmedlemmernes kompetence og indsats, i lyset af selskabets kompleksitet, arbejdets omfang, og antallet af bestyrelsesmøder.

Direktionen er ansat på almindelige ansættelsesvilkår. Direktionens løn består af en fast løn og pension og er ikke omfattet af nogen form for incitamentsordning. Elementerne i direktionens aflønning fastsættes med udgangspunkt i markedspraksis og -niveau, samt i forhold til selskabets specifikke behov. I forbindelse med direktionens fratrædelse tildeles ingen ekstraordinær fratrædelsesgodtgørelse, ud over hvad der i henhold til kontrakt er berettiget til af løn, i henhold til gældende opsigelsesvarsel.

Selskabets væsentlige risikotagere udgøres af nøglepersonerne for de fire lovgivningspligtige nøglefunktioner: Aktuarfunktionen, compliancefunktionen, den interne auditfunktion og

risikostyringsfunktionen. Nøglepersonerne er ansat på almindelige ansættelsesvilkår og deres løn består af en fast løn og pension og er ikke omfattet af nogen form for incitamentsordning.