GF Fyns bestyrelse

- model og sammensætning

Ifølge vedtægterne vælges i alt 5 bestyrelsesmedlemmer og bestyrelsen konstituerer sig selv umiddelbart efter generalforsamlingen med formand og næstformand. Alle i bestyrelsen er på valg hvert andet år på skift.

GF Fyn og bestyrelsens formål er at formidle forsikringer i henhold til *Lov om forsikringsformidling* og andre tjenesteydelser for medlemmerne, samt at varetage disses interesser i forsikringsselskabet GF Forsikring a/s, hvor medlemmerne er forsikret. Klubbens formål er desuden at styrke klubbens indflydelse på GF Forsikring a/s ved at klubben er forpligtiget til at købe aktier i GF Forsikring A/S svarende til medlemsantallet. Aktierne tilhører klubben.

GF Fyn rekrutterer bestyrelsesmedlemmer ud fra hvilke kompetencer, der gerne skal suppleres i bestyrelsen. GF Fyn vurderer alle bestyrelsesmedlemmers kompetencer ud fra følgende:

- Strategiske kompetencer
- Finansielle kompetencer
- Ledelse- og governance
- Branche- og fagkompetencer
- Personlige kompetencer

Sammensætningen og dermed de kollektive kompetencer i bestyrelsen skal matche den finansielle branches krav på et professionelt niveau såvel på tværs som indenfor de enkelte kompetenceområder. Rekrutteringsfasen sker derfor ved offentligt opslag om ledig post i bestyrelsen, herunder hvilke kompetencer, der særligt efterspørges. Derfra et forløb med udvælgelse blandt ansøgere, samtaler og udpegning af en egnet kandidat. Det er dog altid generalforsamlingen og derved GF Fyns medlemmer, der vælger bestyrelsesmedlemmerne.

Processen følger derudover nøje anbefalinger fra GF A/S, så GF Fyns bestyrelse overholder såvel de overordnede krav i GF, som de lovgivningsmæssige krav, der stilles til en finansiel organisation. Grundlæggende gælder derfor at hvert enkelt medlem af bestyrelsen:

- ikke må være ansat i hverken GF Fyn, GF A/S eller en anden klub i GF,
- Ikke må have nogen interessekonflikter,
- ikke være i konkurskarantæne,
- ikke må kunne anfægtes ift. troværdighed,
- skal kunne *fit & proper* godkendes (betinget ren straffeattest).

UDVALGTE KOMPETENCER:

1) Strategiske kompetencer
   a) Evne til at udvikle og udfordre virksomhedens strategi
   b) Forståelse for markedsudvikling, konkurrence og forretningsmodeller
   c) Erfaring med vækst, skalering, digitalisering eller internationalisering

2) Finansielle kompetencer
   a) Regnskabsforståelse og indsigt i økonomistyring
   b) Risikostyring og kapitalstruktur
   c) Erfaring med investeringer, M&A eller finansielle analyser

3) Ledelses- og governance-kompetencer
   a) Kendskab til god selskabsledelse og bestyrelsesansvar
   b) Erfaring med ledelse og organisationsudvikling i medlemsdrevne organisationer
   c) Teknologiforståelse, ESG, HR, jura eller andre specialområder

4) Branche- og fagkompetencer
   a) Indsigt i finans- og særligt forsikringsbranchen
   b) Indsigt i salgsarbejde, segmenter og koncepter

5) Medlemmers personlige kompetencer
   a) Erfaring – fra andet bestyrelsesarbejde
   b) Samarbejdsevner — konstruktiv dialog og respekt for roller
   c) Kritisk sans — evne til at udfordre uden at overstyre

BESTYRELSENS KOMPETENCEPROFILER

Claus Tolstrup, Bestyrelsesformand
Advokat, stifter og partner i advokatfirmaet Ajour.

Strategiske kompetencer
- Strategisk retning for en medlemsdrevet organisation
- Erfaring med udvikling af lokale partnerskaber og forankring i civilsamfundet

Finansielle kompetencer
- Overblik over økonomi, budgetter og risikostyring
- Forståelse for forsikringsøkonomi og overskudsdeling

Governance & ledelse
- Erfaring med god selskabsledelse, og bestyrelsesarbejde
- Evne til at skabe retning og konsensus

Branche- og fagkompetencer
- Juridisk kompetence i erhvervskommercielle og forbrugerforhold
- Indsigt i forsikringsbranchen og kundebehov
- Forståelse for lokal forankring og medlemsdemokrati

Personlige styrker
- Tydelig kommunikator
- Relations skabende og nærværende
- Høj integritet, dømmekraft og handlekraft

Mattias Andersen, Næstformand
Næstform. i GF A/S, bilrådgiver, forsikringsudd., HD(O).

Strategiske kompetencer
- Strategiske kompetencer på flere niveauer
- Fokus på medlemsvækst, porteføljeudvikling og lokal synlighed
- Lang erfaring i GF, herunder såvel i GF Fyn som GF A/S

Finansielle kompetencer
- Forståelse for budgetter og økonomiske nøgletal
- Kan udfordre, kvalificere og konsekvensberegne økonomiske beslutninger

Governance & ledelse
- Erfaring som sparringspartner på tværs i organisationerne
- Struktureret tilgang til beslutningsprocesser
- Erfaring med organisations- og forretningsudvikling i en reguleret branche.

Branche- og fagkompetencer
- Forsikringsfaglig indsigt i produkter, kundebehov og porteføljeudvikling
- Erfaring med salg, kundeudvikling og relations opbygning

Personlige styrker
- Samarbejdsorienteret med fokus på fælles løsninger til gavn for medlemmerne.
- Analytisk, grundig, nysgerrig og vedholdende i bestyrelsesarbejdet

Jani Methmann, Bestyrelsesmedlem
Sekretariatsleder, Danmarks Teaterforeninger, HA og HD(A).

Strategiske kompetencer
- Strategisk og innovativ.
- Erfaring med strategiske processer samt den efterfølgende eksekvering.
- Dynamisk og resultatorienteret med fokus på balancen mellem perspektiver og realisme.

Finansielle kompetencer
- Indsigt og forståelse for økonomi på både driftsniveau og overordnet.
- Kan vurdere konsekvenser af investeringer og prioriteringer.

Governance & ledelse
- Kendskab til bestyrelsesarbejde i medlemsorganisationer.
- Arbejder struktureret og ansvarligt.
- Tilrettelæggelse af flow og ansvarsfordeling i en organisations forskellige niveauer.

Branche- og fagkompetencer
- Indsigt i rådgivning, kundeservice og lokale behov.
- Forståelse for forsikringsprocesser og skadehåndtering.

Personlige styrker
- Erfaring med bestyrelsens rolle med fokus på drift, forretningspotentialer og interessenter.
- Struktureret, arbejdsom, nærværende og nysgerrig.

Poul Leineweber, Bestyrelsesmedlem
CPO int. Sourcing & Logistic, Zelected Food, B. Com./ HD(U).

Strategiske kompetencer
- Erfaring med udvikling af lokale netværk og partnerskaber
- Fokus på at styrke GF Fyns position i lokalsamfundet

Finansielle kompetencer
- Forståelse for økonomi og risici i en forsikringsklub
- Kan analysere og udfordre økonomiske oplæg

Governance & ledelse
- Arbejder struktureret og systematisk med beslutningsgrundlag
- Bidrager til god mødekultur og ansvarlighed

Branche- og fagkompetencer
- Kendskab til forsikringsmarkedet og lokale samarbejdspartnere
- Forståelse for medlemsfordele og events

Personlige styrker
- Netværksstærk og udadvendt
- God til at skabe relationer på tværs af Fyn
- Høj integritet og handlekraft

Brian Mogensen, Bestyrelsesmedlem
Økonomi-og adm. chef, Ørbæk Bryggeri, Cand. Merc. Aud

Strategiske kompetencer
- Fokus på drift, kvalitet og medlemsoplevelse
- Bidrager til strategiske drøftelser om service og tilstedeværelse

Finansielle kompetencer

- Forståelse for budgetter og økonomiske prioriteringer
- Kan vurdere økonomiske konsekvenser af nye initiativer

Governance & ledelse

- Arbejder disciplineret og struktureret
- Bidrager til gennemsigtighed og ansvarlighed

Branche- og fagkompetencer

- Indsigt i forsikringsprodukter og kundebehov
- Forståelse for lokale aktiviteter og samarbejder

Personlige styrker

- Stabil, troværdig og løsningsorienteret
- God til at skabe ro og overblik

BESTYRELSES-KOMPETENCEMATRIX

Individuelle kompetencer	Strategi	Finans	Ledelse	Branche	Erfaring
Claus Tolstrup, formand	★★★	★★	★★★★	★★★	★★★
Mattias Andersen, næstformand	★★★	★★	★★★	★★★★	★★★
Jani Methmann, bestyrelsesmedlem	★★★★	★★	★★★★	★★	★★★
Poul Leineweber, bestyrelsesmedlem	★★	★★★	★★★	★★★★	★★★
Brian Mogensen, bestyrelsesmedlem	★★	★★★★	★★★	★★★	★★★
Kvalificering	A	A	A	A	A

Skala: ★ = svag, ★★ = god, ★★★ = stærk, ★★★★ = meget stærk, ★★★★★ = tung erfaring.

Individuelle kompetencer: For hvert bestyrelsesmedlem er der placeret mellem 15 og 18 stjerner, som afspejler medlemmets kompetencer indenfor de udvalgte kompetenceområder. Disse er fremsat med baggrund i medlemmet egen vurdering afstemt med bestyrelsens vurdering.

Ethvert medlem af bestyrelsen skal have mindst 2 stjerner på hvert enkelte kompetenceområde for dermed at kunne varetage det overordnede ansvar for en forening som GF Fyn. Hvis dette ikke måtte være tilfældet, vil det kræve en særlig opmærksomhed i bestyrelsesarbejdet.

Kvalificeringen af de enkelte kompetenceområder vurderes ud fra både tyngde og diversitet.

- Det ideelle (A) er et niveau hvor alle har min. 2 stjerner kombineret med, at der er 2 der har en kompetence på min. 3 stjerner.
- For lavt kompetenceniveau (B), hvor for mange har et lavt niveau.
- For stor spredning (C), hvor 1-2 personer har særligt højt niveau og de øvrige meget lavt.

SAMLET VURDERING AF GF FYNS NUVÆRENDE BESTYRELSE

Ovennævnte model har været udgangspunktet for rekruttering af alle nuværende bestyrelsesmedlemmer, derfor matcher sammensætningen naturligt de ønskede krav. Derudover er der en god spredning i hele GF Fyns virkeområde. Ligesom bestyrelsen har en god aldersspredning.