

Politik for mangfoldighed
for
Formuepleje-koncernen

1. Generelt om Mangfoldighedspolitikken

- 1.1 Denne politik ("Mangfoldighedspolitikken") definerer og skitserer retningslinjerne for Formuepleje Koncernen i relation til fremme af tilstrækkelig diversitet i kvalifikationer og kompetencer blandt bestyrelsens medlemmer. Mangfoldighedspolitikken har hjemmel i lov om finansiel virksomhed ("FIL") § 70, stk. 1, nr. 4.
- 1.2 Koncernen omfatter de finansielle selskaber i Formueplejekoncernen. Der henvises til bilag 1, som opdateres løbende og ved behov af direktionen. I nærværende Mangfoldighedspolitik betegnes de finansielle selskaber hver for sig som "Koncernselskab", og samlet som "Koncernselskaberne".
- 1.3 Koncernselskabernes Bestyrelser vurderer, at Mangfoldighedspolitikken er i overensstemmelse med anbefalingerne for god selskabsledelse.

2. Formål

- 2.1 Formålet med politikken er at fremme mangfoldigheden i Koncernselskabernes bestyrelser, herunder især ved rekruttering af nye medlemmer til bestyrelsen. Mangfoldighed er defineret som forskellighed i kompetencer og baggrund, herunder bl.a. erfaring, køn, og uddannelse,
- 2.2 Bestyrelsens overordnede formål er, at bestyrelsessammensætninger sker således, at bestyrelsen er i stand til at varetage sine opgaver såvel strategisk, ledelsesmæssigt samt kontrolmæssigt. Bestyrelsens væsentligste opgaver er at sikre, at bestyrelsen til hver en tid har tilstrækkelig viden, faglig kompetence og erfaring til at kunne udøve sit hverv.

3. Kompetencekrav i bestyrelsen

- 3.1 Det er væsentligt, at bestyrelsen er sammensat således, at varetagelsen af opgaverne kan ske effektivt i en konstruktiv og kvalificeret dialog med direktionen. Det er ligeledes væsentligt, at medlemmerne af bestyrelsen altid handler uafhængigt af særinteresser.
- 3.2 Bestyrelsen skal samlet besidde de kompetencer og erfaringer, som er nødvendige for at lede selskabet, herunder forstå forretningen og de væsentligste risici selskabet har.
- 3.3 Bestyrelsen har identificeret følgende kvalifikationer og kompetencer, som bestyrelsen ønsker, skal være til stede i kredsen af bestyrelsesmedlemmer:
 - Kendskab til finansiel regulering, herunder indsigt i organisering af Fondsmæglerselskab, Investeringsforvaltningsselskab/forvaltere, samt reguleringsforhold for UCITS og AIF.
 - Ledelsesmæssig erfaring, minimum et medlem af bestyrelsen bør have ledelsesmæssig erfaring fra anden finansiel virksomhed.
 - Anden bestyrelseserfaring
 - Økonomisk indsigt, herunder indsigt i regnskabsforhold
 - Markedsindsigt
 - Indsigt i produkttyper
 - Forretningsmæssig forståelse
 - Almen kompetence, herunder indsigt i samfundsforhold, erhvervslivets forhold generelt og på brancheniveau

4. Konkrete mål og tiltag

- 4.1 I forbindelse med den årlige ordinære generalforsamling og valg af bestyrelsesmedlemmer, skal det vurderes, om bestyrelsens kvalifikationer og kompetencer afspejler den ønskede mangfoldighed.
- 4.2 Bestyrelsen har til opgave minimum én gang årligt at foretage en selvevaluering, som har til formål at:
 - Identificere nødvendige bestyrelseskompetencer for den samlede bestyrelse på baggrund af selskabets forretningsmodel og risikoprofil.

- Vurdere det enkelte bestyrelsesmedlem, herunder om det enkelte bestyrelsesmedlems viden, faglige kompetence og erfaring er tilstrækkeligt til at kunne besidde posten som bestyrelsesmedlem i selskabet.
- Vurdere den samlede viden i bestyrelseslokalet – bestyrelsens kollektive viden – om den samlede bestyrelse besidder tilstrækkelig viden, erfaring og indsigt til at kunne omfatte selskabets bestyrelse.
- Evaluere bestyrelsesarbejdets form, arbejdsklima, ledelse, kvalitet og bestyrelsens evaluering af direktionen.

5. Rekruttering af bestyrelsesmedlemmer

Ved rekruttering af kandidater til bestyrelsen har bestyrelsen fokus på at tiltrække kandidater med forskellige kompetencer, baggrunde, viden og ressourcer, der modsvarer Koncernselskabernes Forretningsmodel og strategi. Mangfoldigheden i bestyrelsen skal bidrage positivt til Koncernen og Koncernselskabernes udvikling samt risikostyring, og sikre der sker en fyldestgørende behandling af alle emner i bestyrelsen.

6. Måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i det enkelte selskabs bestyrelse

Det er bestyrelsens mål, at andelen af det underrepræsenterede køn (mand / kvinde) ved generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer fra 2020 skal udgøre minimum 20 pct.

7. Uddannelse

- 7.1 Såfremt der er behov for justeringer i bestyrelsesmedlemmernes kvalifikationer, er det formandens ansvar at drage omsorg for, at det sker uden unødigt ophold. Justeringer kan ske ved efteruddannelse eller anden opgradering af de enkelte bestyrelsesmedlemmer eller ved ændring i bestyrelsens sammensætning. Det er ligeledes formandens ansvar, at bestyrelsen forstærkes med den nødvendige ekspertise, såfremt der måtte være behov herfor.

Bestyrelsen skal påse, at nye bestyrelsesmedlemmer i Absalon Capital Fondsmæglerselskab A/S kommer på bestyrelsesuddannelse i henhold til gældende lovgivning for fondsmæglerselskab I.

8. Ansvar

- 8.1 Bestyrelsen er ansvarlig for udarbejdelsen og overholdelsen af denne politik. Bestyrelsen har et ansvar for at bidrage til at fremme mangfoldigheden i selskabet.
- 8.2 Det er op til generalforsamlingen at udpege den bestyrelse som vurderes til at besidde de kompetencer der kan forventes af bestyrelsen i det pågældende selskab.

9. Opdatering og opfølgning af politikken

- 9.1 Mangfoldighedspolitikken skal gennemgås når det af bestyrelsen skønnes nødvendigt, dog mindst én gang årligt.

10. Ikrafttræden og underskrifter

Denne politik træder i kraft den 15. marts 2019.

Godkendt af bestyrelsen for Formuepleje Holding A/S den 13. marts 2019

Godkendt af bestyrelsen for Formuepleje A/S den 11. marts 2019

Godkendt af bestyrelsen for Absalon Capital Fondsmæglerselskab A/S den 8. marts 2019

Godkendt af bestyrelsen for Absalon Corporate Capital Fondsmæglerselskab A/S den 15. marts 2019.

Lønpolitikken underskrives digitalt efter de enkelte bestyrelsesmøder af de pågældende bestyrelsesmedlemmer.