



POLITIK FOR MANGFOLDIGHED

December 2024



FORMUE | PLEJE

1 Indledning

Denne Politik for mangfoldighed ("**Mangfoldighedspolitikken**") definerer og skitserer retningslinjerne for Formuepleje-koncernen ("**Koncernen**") i relation til fremme af tilstrækkelig diversitet i kvalifikationer og kompetencer blandt bestyrelsens medlemmer og øge andelen af det underrepræsenterede køn på koncernens øvrige ledelsesniveauer. Mangfoldighedspolitikken har hjemmel i lov om finansiel virksomhed ("**FIL**") § 70, Fondsmæglerloven (**FML**) § 67, FAIF-lovens § 28a. Hvis der er nedsat et nomineringsudvalg i det enkelte koncernselskab, påhviler pligten til at fastlægge en Mangfoldighedspolitik nomineringsudvalget. Der vil i Mangfoldighedspolitikken blive refereret til bestyrelsen, hvorved der menes bestyrelsen i det enkelte Koncernselskab eller nomineringsudvalget, hvor det skulle være relevant.

Mangfoldighedspolitikken er gældende for koncernens finansielle holdingvirksomheder og finansielle selskaber og godkendes af bestyrelsen i de enkelte selskaber. I nærværende Mangfoldighedspolitik betegnes de finansielle virksomheder hver for sig som "Koncernselskab" og samlet som "Koncernselskaberne".

Ingen af koncernselskaberne er på nuværende tidspunkt omfattet af bestemmelserne i FIL § 79 a, FML § 71 eller Selskabslovens (SEL) § 139 c om måltal for andelen af det underrepræsenterede køn på koncernens øvrige ledelsesniveauer. Koncernselskabernes bestyrelser vurderer, at Mangfoldighedspolitikken er i overensstemmelse med gældende lovgivning.

2 Formål

Formålet med Mangfoldighedspolitikken er at fremme mangfoldigheden i Koncernselskabernes bestyrelser og på de øvrige ledelsesniveauer, herunder diversitet i kvalifikationer, kompetencer og køn blandt bestyrelsens medlemmer og på de øvrige ledelsesniveauer. Dette er ligeledes væsentligt ved rekruttering af nye medlemmer til bestyrelsen og på de øvrige ledelsesniveauer. Mangfoldighed er defineret som forskellighed i kvalifikationer, kompetencer og baggrund, herunder bl.a. erfaring, køn og uddannelse.

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 en samlet bestyrelse til hver en tid har tilstrækkelig viden, faglig kompetence og erfaring til at kunne udøve sit hverv.

De steder, hvor der refereres til øvrige ledelsesniveauer, skal forstås to ledelsesniveauer under det øverste ledelsesorgan. I selskaber, der har en direktion og en bestyrelse omfatter det første ledelsesniveau under det øverste ledelsesorgan direktionen og de personer, der organisatorisk er på samme ledelsesniveau som direktionen. Det andet ledelsesniveau omfatter personer med personaleansvar, som refererer direkte til det første ledelsesniveau.

Koncernselskabernes overordnede mål er, at sammensætningen på de øvrige ledelsesniveauer sker således, at disse er i stand til at varetage deres opgaver fagligt og ledelsesmæssigt. Derudover er det koncernselskabernes ønske, at sammensætningen på de øvrige ledelsesniveauer medvirker til diversitet i Koncernen. Koncernen ønsker at fremme en arbejdskultur, som tilsigter at gøre arbejdspladsen mere attraktiv, bl.a. med fokus på work-life balance og lige muligheder for personlig karriereudvikling for alle.

3 Kompetencekrav

3.1 Bestyrelsen

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.

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, at der sker en fyldestgørende behandling af alle emner i bestyrelsen.

Bestyrelsen skal samlet besidde de kompetencer og erfaringer, som er nødvendige for at lede det enkelte Koncernselskab, herunder forstå forretningen og de væsentligste risici Koncernselskabet har.

Bestyrelsen har identificeret følgende kvalifikationer og kompetencer, som bestyrelsen ønsker, skal være til stede i kredsen af bestyrelsesmedlemmer:

- Kendskab til finansiell regulering, herunder indsigt i organisering af fondsmæglerselskab, investeringsforvaltningsselskab/forvaltere af alternative investeringsfonde samt reguleringsforhold for UCITS og AIF'er.
- Ledelsesmæssig erfaring, minimum et medlem af bestyrelsen bør have ledelsesmæssig erfaring fra anden finansiell 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.

Såfremt der er behov for justeringer i bestyrelsesmedlemmernes kvalifikationer, er det formandens ansvar at drage omsorg for, at det sker. Justeringer kan f.eks. ske ved efteruddannelse eller ved ændring i bestyrelsens sammensætning. Det er ligeledes formandens ansvar, at bestyrelsen forstærkes med den nødvendige ekspertise, såfremt der måtte være behov herfor.

3.2 Øvrige ledelsesniveauer

Der stilles høje kompetencekrav til ledelsen på de øvrige ledelsesniveauer og Koncernselskaberne ønsker at favne mangfoldighed og diversitet. Det er essentielt, at der ansættes og udnævnes ledere, som har de rette kompetencer såvel fagligt som menneskeligt. Derudover er kompetencer som samarbejdsevne, sparring og erfaringsudveksling en vigtig del af ledelsesniveauerne. Koncernen stiller krav til lederne og disses indsats, så det sikres, at lederne besidder rette forståelse, engagement og tilgang til de øvrige medarbejdere, således at der indbydes til en åben og konstruktiv dialog. Koncernen skal gennem lederne understøtte god virksomhedskultur, et godt arbejdsmiljø og lige muligheder for kompetenceudvikling.

Formuepleje ansætter og udnævner ledere ud fra den tilgang, at den bedst egnede kandidat vælges.

4 Konkrete mål og tiltag

4.1 Bestyrelsen

I forbindelse med den årlige ordinære generalforsamling og valg af bestyrelsesmedlemmer skal det vurderes, om bestyrelsens kvalifikationer og kompetencer afspejler den ønskede mangfoldighed.

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

4.2 De øvrige ledelsesniveauer

Formuepleje ønsker at skabe de bedste rammer for en attraktiv, udviklende og sund arbejdsplads, hvor der er plads til sociale tiltag, der bidrager til trivsel, men hvor der også er mulighed for at fremme faglige kompetencer og personlig udvikling. Det betyder bl.a., at Formuepleje tilbyder relevante uddannelser, kurser, netværk eller anden kompetenceudvikling til alle medarbejdere, uanset køn, dette gælder også for eksisterende ledere, der tilbydes relevante lederkurser. Konkret drøftes disse muligheder, som minimum en gang årligt ved den årlige medarbejderudviklingssamtale.

Formuepleje ønsker at fremme en virksomhedskultur, som tilsigter at gøre arbejdspladsen mere attraktiv, bl.a. med fokus på work-life balance og personlig karriereudvikling for alle køn. Hertil foretages der i Koncernen løbende målinger, som fokuserer på medarbejdernes opfattelse af, bl.a. kultur, lederskab og engagement. Det er vigtigt, at Formuepleje sætter rammerne for en kultur, hvor medarbejderne oplever, at de har lige muligheder for kompetenceudvikling, karriere og lederstillinger. Hertil er det også en prioritet, at arbejdsmiljøet i Formuepleje er inkluderende, anerkendende og tillidsfuldt, således at medarbejdere med potentiale til- eller ambitioner om en lederrolle får den rette sparring og motiveres til at søge lederstillinger internt i koncernen.

Formuepleje arbejder herudover også på at reducere ubevidste bias i diverse HR-processer, f.eks. i forhold til rekruttering generelt, hvor der fokuseres på indhold og ordlyd i konkrete formuleringer i stillingsannoncer, således at det bredest mulige ansøgerfelt opnås.

5 Måltal for andelen af det underrepræsenterede køn

Ved ligelig fordeling skal forstås en fordeling på 40/60 eller det antal som kommer tættest på 40% uden at overstige 40%. Erhvervsstyrelsen har udgivet en vejledning, som opstiller eksempler på en ligelig fordeling baseret på forskellige antal medlemmer og personfordelingen.

5.1 Det enkelte selskabs bestyrelse

Det enkelte selskabs bestyrelse opstiller et måltal for det underrepræsenterede køn, samt et årstal for forventet opfyldelse. Når måltallet eller tidshorizonten er nået, skal der sættes et nyt og mere ambitiøst mål, indtil der foreligger en ligelig fordeling. Såfremt den enkelte bestyrelse har en ligelig fordeling, skal bestyrelsen ikke opstille et måltal for det underrepræsenterede køn. I disse tilfælde forpligter bestyrelsen sig til, hurtigst muligt, at opsætte et måltal såfremt sammensætningen i bestyrelsen måtte ændre sig.

5.2 De øvrige ledelsesniveauer

Ingen af koncernselskaberne er på nuværende tidspunkt omfattet af kravene om opstilling af måltal for andelen af det underrepræsenterede køn på koncernens øvrige ledelsesniveauer.

6 Ansvar

Bestyrelsen er ansvarlig for udarbejdelsen og overholdelsen af denne Mangfoldighedspolitik. Bestyrelsen har et ansvar for at bidrage til at fremme mangfoldigheden i Koncernselskaberne.

Det er op til generalforsamlingen at udpege den bestyrelse, som vurderes at besidde de kompetencer, der kan forventes af bestyrelsen i det pågældende Koncernselskab.

Bestyrelsen følger løbende op på udviklingen i repræsentationen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen. På den måde er der mulighed at iværksætte eller revurdere relevante tiltag undervejs i forhold til de konkrete mål, der er fastsat.

7 Opdatering, opfølgning og afrapportering på politikken

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

8 Ikrafttræden og underskrifter

Denne politik træder i kraft den 19. december 2024.