



# POLITIK FOR MANGFOLDIGHED

MARTS 2023



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. Mangfoldighedspolitikken har hjemmel i lov om finansiel virksomhed ("FIL") § 70, Fondsmæglerloven § 67 og 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 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".

Koncernselskabernes bestyrelser vurderer, at Mangfoldighedspolitikken er i overensstemmelse med gældende lovgivning.

## 2 Formål

Formålet med Mangfoldighedspolitikken er at fremme mangfoldigheden i Koncernselskabernes bestyrelser, herunder diversitet i kvalifikationer og kompetencer blandt bestyrelsens medlemmer. Dette er ligeledes væsentlig ved rekruttering af nye medlemmer til bestyrelsen. 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.

## 3 Kompetencekrav i 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.

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 finansiel 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 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

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.

#### 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, at 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 2025 skal udgøre minimum 25 pct.

#### 7 Uddannelse

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.

#### 8 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.

## **9 Opdatering og opfølgning på politikken**

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

## **10 Ikrafttræden og underskrifter**

Denne politik træder i kraft den 24. marts 2023.