

September 2023

Mangfoldighedspolitik og politik for bestyrelsens egen vurdering

Lovgrundlag

Nærværende politik er udarbejdet i overensstemmelse med lov om Fondsmæglerselskaber §67, stk. 1 nr. 4.

Indledning og målsætning

Det er bestyrelsens mål at sikre en mangfoldighed i bestyrelsen, der fremmer tilstrækkelig diversitet i kvalifikationer og kompetencer blandt bestyrelsens medlemmer.

Til grund for de relevante kvalifikationer og kompetencer er lagt Virksomhedens forretningsmodel og risikoprofil.

Mangfoldighed

Bestyrelsen ønsker en sammensætning ud fra forskellighed i kompetencer og baggrund. Særligt højt vægtes behovet for mangfoldighed i relation til blandt andet forskelle i faglighed, erhvervs erfaringer, køn og alder.

Mangfoldighed anses som en styrke, der bidrager positivt til selskabets udvikling, risikostyring, succes og vækst.

Bestyrelsen ønsker via mangfoldigheden at øge kvaliteten af bestyrelsesopgaverne, blandt andet gennem en forskelligartet tilgang til ledelsesmæssige opgaver.

Definerede væsentlige kompetenceområder

Under hensyntagen til Selskabets forretningsmodel, ejerkreds og risikoprofil er der defineret følgende områder, som bestyrelsen i fællesskab skal besidde:

1. Strategisk planlægning/fastlæggelse af forretningsmodel og risikoprofil, herunder forståelse for konsekvenserne ved ændringer
2. Udvikling af nye produkter, og de dermed forbundne risici
3. Formueforvaltning og risikoafdækning
4. Distribution
5. Konkurrenceparametre i markedet
6. It-systemer
7. Outsourcing af væsentlige aktiviteter (risici, konsekvenser, opfølgning og sikring af forsvarlig varetagelse)
8. Økonomi, herunder solvenskrav og kapitalberedskabsplanlægning

9. Governance (lovmæssige rammer og krav)

10. Risk management og interne kontroller

Bestyrelsesmedlemmernes egnethed

Et medlem af bestyrelsen i Virksomheden skal ved indtrædelse i bestyrelsen opfylde kravene i lov om finansiell virksomhed §64 (Fit & Proper kravet). Vurderingen af medlemmets egnethed og hæderlighed foretages altså af Finanstilsynet på baggrund af oplysninger angivet om medlemmet.

Et bestyrelsesmedlem skal generelt med baggrund i sin viden og erfaring være i stand til at udfordre direktionen på en konstruktiv måde, herunder at stille relevante spørgsmål, og forholde sig kritisk til svaret på spørgsmålet.

Et bestyrelsesmedlem skal til enhver tid have et godt omdømme samt udvise hæderlighed, integritet og uafhængighed for effektivt at kunne vurdere og anfægte afgørelser truffet af den daglige ledelse.

Et bestyrelsesmedlem skal afsætte tilstrækkelig tid til at udføre sit hverv, og det enkelte medlem skal løbende vurdere, om denne i den forgangne periode har afsat den nødvendige tid til at udføre hvervet.

Vurderingen skal ske ud fra Virksomhedens størrelse, organisation og kompleksitet.

Bestyrelsens uddannelse

Bestyrelsens medlemmer gennemgår ikke uddannelse, og er ej heller lovgivningsmæssigt forpligtet hertil. Bestyrelsens samlede kompetencer opnås ved viden fra uddannelse inden for, eller arbejde med, de ovenfor definerede områder.

Det forventes at bestyrelsens medlemmer holder sig opdateret f.eks. ved deltagelse på seminarer eller lignende om konkrete emner, enten af faglig eller aktuel art, i forhold til Selskabets drift.

Roller og ansvar

Det er bestyrelsens ansvar at sikre, at nærværende politik for mangfoldighed i bestyrelsen er udarbejdet i overensstemmelse med gældende lovgivning og er tilstrækkelig i forhold til den af bestyrelsen besluttede forretningsmodel og risikoprofil.

Bestyrelsen skal løbende vurdere, om den samlet besidder den nødvendige viden og erfaring til at sikre forsvarlig drift af selskabet, og håndtering af Virksomhedens risici. Vurderingen skal ske mindst en gang årligt, og den skal dokumenteres.

Ændringer i den forbindelse skal altid give anledning til en vurdering af om bestyrelsens kompetencer skal suppleres, om bestyrelsens sammensætning skal ændres, eller der skal afsættes midler til uddannelse af nuværende medlemmer.