

POLITIK FOR MANGFOLDIGHED I BESTYRELSEN

1. Formål

Denne politik er udarbejdet i henhold til Lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og -aktiviteter (LOV nr. 1155 af 8. juni 2021, § 67 stk. 1, nr. 4), og har til formål at sikre en mangfoldighed i bestyrelsen, der fremmer tilstrækkelig diversitet i kvalifikationer og kompetencer blandt bestyrelsens medlemmer.

Bestyrelsen skal løbende sikre, at bestyrelsesmedlemmerne har tilstrækkelig kollektiv viden, faglig kompetence og erfaring til at kunne forstå Selskabets aktiviteter og de hermed forbundne risici, jf. LOV nr. 1155 af 8. juni 2021, § 78, herunder ved at sikre mangfoldighed i bestyrelsen.

Politikken er gældende for alle medlemmer af Selskabets bestyrelse.

1. Mangfoldighed

Bestyrelsen anser mangfoldighed som en styrke, der bidrager positivt til bestyrelsens arbejde i forhold til ledelsen af Selskabet. Mangfoldighed i bestyrelsen skal være med til at sikre, at kvaliteten af arbejdet og samspillet i bestyrelsen øges, bl.a. gennem en forskelligartet tilgang til bestyrelsesarbejdet.

Selskabets krav til mangfoldighed i bestyrelsen retter sig mod uddannelse, viden og erfaring, køn og aldersfordeling.

2. Strategiske mål for bestyrelsens sammensætning

Selskabets overordnede strategiske mål for bestyrelsens sammensætning i forhold til mangfoldighed er, at bestyrelsen kollektivt besidder tilstrækkelig viden, faglig kompetence og erfaring til at kunne forstå Selskabets aktiviteter og de hermed forbundne risici.

Bestyrelsen har vurderet, at forretningsmodellen og de risici, der knytter sig hertil, kræver den kollektive bestyrelsens viden og erfaring indenfor følgende områder:

- Investering og risikostyring
- Kommunikation, salg og markedsføring af alternative investeringsfonde
- Finansiell regulering og compliance
- Generelle ledelseskompeterencer
- Erfaring fra andre finansielle institutter
- Outsourcing

Bestyrelsen skal ved en ændring af forretningsmodellen revurdere, om bestyrelsens kompetencer er tilstrækkelige, om bestyrelsens sammensætning skal ændres, eller om ændringen af forretningsmodellen skal udskydes, indtil bestyrelsen besidder de nødvendige kompetencer.

Bestyrelsen anerkender vigtigheden af mangfoldighed i Selskabets ledelse og lægger vægt på, at der er lige muligheder for alle. Bestyrelsen har som mål, at bestyrelsens sammensætning afspejler mangfoldighed i relation til uddannelse, viden, erfaring, køn og alder.

Bestyrelsen har fastsat et mål om, at mindst 25 % af bestyrelsens medlemmer løbende udgøres af det til enhver tid underrepræsenterede køn.

3. Evaluering

I henhold til LOV nr. 1155, § 78, skal Selskabets bestyrelse årligt foretage en evaluering af den samlede viden og erfaring, som bestyrelsesmedlemmerne besidder. Med udgangspunkt i Selskabets forretningsmodel og de risici den medfører, kortlægges de kompetencer, den kollektive bestyrelse vurderes at skulle besidde, herunder kompetencer, der dækker de områder, Selskabet har tilladelse til at drive virksomhed indenfor i henhold til den til enhver tid gældende tilladelse fra Finanstilsynet.

I forbindelse med den årlige evaluering af bestyrelsens kompetencer, vurderer bestyrelsen desuden, om Politik for mangfoldighed i bestyrelsen er afspejlet i bestyrelsens sammensætning.

Herudover skal det enkelte medlem løbende vurdere, om pågældende bestyrelsesmedlem afsætter den fornødne tid til at udføre hvervet som bestyrelsesmedlem i Selskabet. Vurderingen skal ske ud fra Selskabets størrelse, organisation og kompleksitet.

4. Ansvar

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

5. Offentliggørelse

Nærværende politik skal fremgå af Selskabets hjemmeside.

6. Ikrafttræden

Denne politik er vedtaget og gældende fra den 23. november 2021.

Politikken er gældende, indtil den ændres af bestyrelsen. Bestyrelsen vurderer og ajourfører denne politik minimum én gang om året.