

# MANGFOLDIGHEDSPOLITIK OG POLITIK FOR BESTYRELSENS EGEN VURDERING FOR BESTYRELSEN I HP FONDSMÆGLERSELSKAB A/S (SELSKABET)

2. marts 2023

Version: nr. 3

Erstatter version nr. 2 af 8. februar 2022

## 1. Indledning

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

## 2. Overordnet strategisk mål

Bestyrelsens overordnede strategiske mål er 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 Selskabets forretningsmodel og risikoprofil.

## 3. 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.

## 4. Generelt

Et medlem af bestyrelsen i Selskabet skal ved indtrædelse i bestyrelsen opfylde kravene i lov om finansiel 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 Selskabets størrelse, organisation og kompleksitet.

## 5. 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.

Der laves ikke måltal for det underrepræsenteret køn efter Lov om finansiel virksomhed §79 a grundet selskabets størrelse, hvorfor lovgivning giver undtagelse.

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.

## **6. Definerede 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/produktgodkendelse samt produktstyring, og de dermed forbundne risici
3. ESG i forretningen
4. Formueforvaltning og risikoafdækning
5. Distribution
6. Konkurrenceparametre i markedet
7. It-systemer
8. Outsourcing af væsentlige aktiviteter (risici, konsekvenser, opfølgning og sikring af forsvarlig varetagelse)
9. Økonomi, herunder solvenskrav og kapitalberedskabsplanlægning
10. Governance (lovmæssige rammer og krav)
11. Risk management
12. Interne kontroller

## **7. 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 definerede områder under punkt 6.

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

## **8. Egen vurdering**

Bestyrelsen skal løbende vurdere, om den samlet besidder den nødvendige viden og erfaring til at sikre forsvarlig drift af selskabet, og håndtering af Selskabets risici.

Vurderingen skal ske mindst en gang årligt, og den skal dokumenteres.

## **9. Opdatering af politikken**

Bestyrelsen skal mindst én gang årligt, i overensstemmelse med årshjulet, vurdere og eventuelt opdatere selskabets politik for mangfoldighed.

Revurderingen skal altid ske med udgangspunkt i, om der er ændringer i Selskabets forretningsmodel, ejerkreds og/eller risikoprofil.

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.

#### **10. Offentliggørelse**

Selskabet skal sikre, at nærværende politik for mangfoldighed i bestyrelsen offentliggøres på selskabets hjemmeside jfr. Lov om finansiel virksomhed §80 C, stk. 1.

Godkendt af bestyrelsen i HP Fondsmæglerselskab, den 2. marts 2023.

Bestyrelsesformand  
Gregers R. Lauridsen

Bestyrelsesmedlem  
Peter Nauntofte

Bestyrelsesmedlem  
Thomas Loldrup Kjær