

INDHOLDSFORTEGNELSE

1.	Indledning	2
2.	Overordnet mål	2
3.	Forholdet til Fit & Proper-reglerne	2
4.	Kompetencekrav i bestyrelsen	2
5.	Rekruttering, evaluering og uddannelse	3
6.	Rapportering til bestyrelsen.....	4
7.	Opdateringer.....	4
8.	Vedtagelse.....	4



1. INDLEDNING

- 1.1 Bestyrelsen i Artha Fondsmæglerselskab A/S ("Selskabet") har vedtaget denne politik for mangfoldighed i henhold til § 70, stk. 1, nr. 4 i Lov om Finansiell Virksomhed, med det formål at fremme tilstrækkelig diversitet i kvalifikationer og kompetencer blandt bestyrelsens medlemmer.

2. OVERORDNET MÅL

- 2.1 Politikens grundtanke er, at mangfoldighed i bestyrelsen fører til større grad af dialog og udfordring af Selskabets ledelse, ligesom risikoen for "gruppetankegang" mindskes som følge af medlemmernes forskellige erfaringsmæssige, kompetencemæssige, fagmæssige og holdningsmæssige baggrunde.
- 2.2 Mangfoldighedspolitikken skal ligeledes sikre, at Selskabets bestyrelse besidder den viden, der er nødvendig henset til Selskabets forretningsmodel, hvor udbud af depositarydelser til koncernrelaterede selskaber er i fokus, og dermed den faktiske risiko, som virksomheden til enhver tid har påtaget sig.
- 2.3 Mangfoldigheden i bestyrelsen skal fremme tilstrækkelig diversitet i kvalifikationer og kompetencer, men da mangfoldighed kan være mange ting, er det væsentlige for Selskabet, at bestyrelsens kompetencemæssige og erfaringsmæssige baggrund dækker viden og holdninger indenfor de risikoområder og de værdimæssige fokusområder, som Selskabet forfølger i henhold til den til enhver tid gældende forretningsmodel og risikoprofil.
- 2.4 For Selskabet er det således afgørende, at bestyrelsen er sammensat af personer med forskellige uddannelsesmæssige og erfaringsmæssige baggrunde, der på hver sin vis kan udfordre direktionen. Herved kan medlemmerne ligeledes inspirere hinanden, hvilket tillige gavner virksomheden, herunder kunder og andre interessenter, som helhed.
- 2.5 Disse kvalifikationer er i det væsentlige uafhængige af medlemmets livssituation, seksualitet, alder, etniske herkomst, interesser, køn, religion osv., hvorfor politikken ikke vil have fokus på at fremme mangfoldigheden direkte i så henseende.

3. FORHOLDET TIL FIT & PROPER-REGLERNE

- 3.1 Ethvert bestyrelsesmedlem skal – uagtet vedkommendes kvalifikationer i øvrigt – kunne Fit & Proper-godkendes af Finanstilsynet i henhold til Lov om Finansiell Virksomheds § 64.
- 3.2 Ethvert aktuelt eller potentielt bestyrelsesmedlem i Selskabet skal således til enhver tid – på forlangende – kunne dokumentere over for den øvrige bestyrelse, (i) at vedkommende ikke er dømt for et strafbart forhold, der begrundet en nærliggende fare for misbrug af hvervet som bestyrelsesmedlem, og (ii) at vedkommende har den tilstrækkelige viden, faglige kompetence og erfaring til at udøve sit hverv som medlem af Selskabets bestyrelse.

4. KOMPETENCEKRAV I BESTYRELSEN

- 4.1 Med afsæt i Selskabets værdisæt og forretningsmodel har bestyrelsen besluttet, at det er af afgørende betydning, at bestyrelsens medlemmer er i besiddelse af kompetencer inden for og viden om:
- Tendenser i samfundet, herunder kundebehov og –præferencer i forhold til udbud af depositarydelser.



- Salg, marketing og prisniveau, herunder indsigt i eller kvalificeret vurderinger af konkurrenters forhold samt Selskabets vækst- og indtjeningsmuligheder.
- Regnskab og økonomi, herunder kravene til fondsmæglerselskabers likviditet og solvens.
- Investering og finansiering, herunder optimering af kapitalplacering.
- Generel risikoforståelse, herunder viden om risikoidentifikation og -styring inden for depositarområdet.
- Relevant lovgivning, herunder forståelsen af mulige risici og tab ved manglende overholdelse heraf.
- IT-systemer, herunder strategisk anvendelse, tilrettelæggelse og optimering af drift, driftsmæssige konsekvenser ved forskellige scenarier samt beredskabs- og nødplaner.
- Organisationer, herunder ledelse, opbygning, forretningsprocesser og kommunikation internt.
- Rapportering, herunder regulatorisk rapportering.
- Et værdimæssigt grundlag som sikrer ordentlighed og hæderlighed i behandlingen af investorer, kunder, myndigheder og andre interessenter.

4.2 Det er ikke et krav, at hvert enkelt bestyrelsesmedlem har tilbundsgående indsigt i, eller erfaring med, samtlige ovenstående punkter, idet vurderingen af bestyrelsens mangfoldighed sker med udgangspunkt i bestyrelsen som helhed.

5. REKRUTTERING, EVALUERING OG UDDANNELSE

5.1 Rekruttering: Det er et krav, at de tidligere omtalte Fit & Proper-krav er opfyldt allerede ved et bestyrelsesmedlems indtræden i bestyrelsen, ligesom kravene skal være opfyldt, så længe vedkommende er udpeget som bestyrelsesmedlem.

Fit & Proper-kravene danner sammen med de ovennævnte kompetencekrav grundlaget for Selskabets rekruttering af nye bestyrelsesmedlemmer. Herudover skal kompetencerne løbende ajourføres gennem relevant videreuddannelse, således at bestyrelsen til stadighed har en kompetencesammensætning og erfaring, der understøtter Selskabets organisation, strategi og drift på betryggende vis.

5.2 Evaluering: Bestyrelsen skal løbende vurdere, om den samlede bestyrelse besidder den nødvendige viden, faglige kompetence og erfaring til at kunne forstå virksomhedens aktiviteter og risici, ligesom det enkelte medlem til enhver tid skal påse, at vedkommende har tilstrækkelig viden, faglig kompetence og erfaring til at kunne udøve sit hverv som bestyrelsesmedlem.

Selvevalueringen foretages ved, at hvert enkelt bestyrelsesmedlem på et af de årlige bestyrelsesmøder (som fastsat af bestyrelsen) redegør for egne kompetencer, evt. uddannelses tiltag, ny erfaring m.v., samt for sit indtryk og vurdering af den samlede bestyrelses kompetencer.

I tillæg til den faste årlige selvevaluering skal selvevaluering endvidere gennemføres, såfremt der sker eller forventes at ske væsentlige ændringer i Selskabets forretningsmodel, der må antages at stille nye krav til bestyrelsens kompetencer.



- 5.3 Uddannelse: Den til enhver tid siddende bestyrelse er forpligtet til at deltage i efteruddannelse, hvis selvevalueringen skulle blottlægge nogle huller/mangler i bestyrelsesmedlemmernes kompetencer, eller såfremt ny lovgivning, nye tendenser/forretningsområder eller andet skulle give anledning hertil.

6. RAPPORTERING TIL BESTYRELSEN

- 6.1 Selskabets direktion fører kontrol med overholdelsen af politikken ved at afrapportere én gang årligt til bestyrelsen i overensstemmelse med Politikkens pkt. 3.
- 6.2 Ethvert brud på politikken skal rapporteres til bestyrelsen ved næste bestyrelsesmøde i henhold til de procedurer, der er angivet i bestyrelsens instruks til direktionen.

7. OPDATERINGER

- 7.1 Bestyrelsen skal mindst én gang årligt gennemgå politikken med det formål at opdatere og ajourføre politikken i forhold til Selskabets udvikling og behovet for en evt. ændret kompetencesammensætning.

8. VEDTAGELSE

- 8.1 Denne politik er seneste gennemgået og vedtaget på bestyrelsesmøde 16. december 2020.

