

Mangfoldighedspolitik – FormueFyn Fondsmæglerselskab A/S

1. Baggrunden for mangfoldighedspolitikken

Nærværende politik er udarbejdet i overensstemmelse med Lov nr. 1155 af 08/06/2021 – *“Lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og -aktiviteter”* (herefter benævnt *“Fondsmæglerloven”*), lovbekendtgørelse nr. 1013 af 21/08/2024 om finansiel virksomhed samt vejledning nr. 9172 af den 03/03/2020 om bestyrelsens evaluering af dens kollektive egnethed i pengeinstitutter m.fl.

FormueFyn Fondsmæglerselskab A/S’ (herefter benævnt *“FFF”*) formål er at drive fondsmæglervirksomhed og dermed forbunden virksomhed i henhold til fondsmæglerloven og selskabets tilladelse fra Finanstilsynet.

2. Formål

Bestyrelsens overordnede strategiske mål og ansvar er at sikre en mangfoldighed i bestyrelsen, der fremmer tilstrækkelig diversitet i kvalifikationer og kompetencer blandt bestyrelsens medlemmer. Kvalifikationer og kompetencer vurderes i forhold til den af bestyrelsen besluttede forretningsmodel og risikoprofil for virksomheden.

3. Fit & Proper-kravet

Medlemmer af bestyrelsen i FFF skal ved deres indtræden i bestyrelsen opfylde Fit & Proper-kravet. Vurderingen af medlemmets egnethed og hæderlighed foretages dermed af Finanstilsynet på baggrund af oplysninger angivet om medlemmet.

4. Bestyrelsens kompetencekrav

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 fornødne tid til at udføre hvervet. Vurderingen skal ske ud fra selskabets størrelse, organisation og kompleksitet.

Et bestyrelsesmedlem skal generelt med baggrund i sin viden og erfaring være i stand til at udfordre direktionen på konstruktiv og relevant vis.

Bestyrelsen ønsker en sammensætning ud fra forskellighed i kompetencer og baggrund, blandt andet i forhold til faglighed, erhvervserfaringer, 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.

Med udgangspunkt i FFFs forretningsmodel og risikoprofil er der i det følgende defineret en række kompetenceområder der anses for relevante.

4.1. Definerede kompetenceområder:

Under hensyntagen til selskabets forretningsmodel, størrelse og risikoprofil er der defineret følgende kompetenceområder, som bestyrelsen i fællesskab vurderes at skulle kunne bistå ledelsen med i relation til selskabets løbende drift og strategiske orientering:

1. Strategisk planlægning/fastlæggelse af forretningsmodel og risikoprofil, herunder konsekvenser ved ændringer.
2. Udvikling af nye produkter og de dermed forbundne risici.
3. Formueforvaltning og risikoafdækning.
4. Distribution.
5. Konkurrencemarkedet.
6. It-systemer.
7. Outsourcing af væsentlige aktiviteter (fordele og risici).
8. Økonomi, herunder solvenskrav og kapitalberedskabsplanlægning.
9. Governance (lovmæssige rammer og krav).
10. Risk management.
11. Interne kontroller.

5. Bestyrelsens opnåelse af kompetencer

Bestyrelsens samlede kompetencer opnås ved viden fra uddannelse inden for eller arbejde med de definerede områder. 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.

Nye medlemmer af bestyrelsen introduceres til selskabets forretningsmodel, ejerstruktur, risikoprofil, politikker mv. i forbindelse med deres tiltræden.

Bestyrelsen skal løbende vurdere, om den samlet besidder den nødvendige viden og erfaring til at sikre en forsvarlig drift af selskabet, og håndtering af selskabets risici. Dette gælder navnlig hvis virksomheden indtræder på et nyt forretningsområde, der afviger væsentligt fra virksomhedens hidtidige forretningsområde eller ved væsentlige ændringer i bestyrelses sammensætning.

Denne vurdering skal ske mindst en gang årligt og tilføres virksomhedens protokol. Der er ingen formkrav hertil.

6. Kontrol og offentliggørelse af mangfoldighedspolitikken

Bestyrelsen skal mindst én gang årligt, i overensstemmelse med årshjulet, vurdere og eventuelt opdatere selskabets mangfoldighedspolitik. Der skal altid foretages en revurdering, hvis der er opstået 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 bestyrelses sammensætning skal ændres, eller om der skal afsættes midler til uddannelse af de nuværende medlemmer.

Mangfoldighedspolitikken offentliggøres på selskabets hjemmeside.

Godkendt af bestyrelsen den 4. juni 2025.