

Politik for mangfoldighed i bestyrelsen i Fundmarket A/S

Godkendt af bestyrelsen: 21-03-2024

1. INDLEDNING

Denne politik har til formål at sætte rammerne for sammensætning af bestyrelsen i Fundmarket A/S (herefter "Fundmarket") med henblik på at fremme tilstrækkelig diversitet i kvalifikationer og kompetencer blandt medlemmer af Fundmarkets bestyrelse, ligesom politikken opstiller et vejledende måltal for det underrepræsenterede køn

Politikken er udarbejdet i medfør af lov om finansiel virksomheds § 70, stk. 1, nr. 4 og § 79a samt lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v. §§ 28 og 28 a.

2. MANGFOLDIGHED

Bestyrelsen ønsker en bestyrelsessammensætning med mangfoldighed i kompetencer og baggrunde, hvilket skal bidrage positivt til bestyrelsens virke. Behovet for mangfoldighed i relation til faglighed, erhvervs erfaringer, køn og alder vægtes særligt højt.

Mangfoldighed ses som en styrke, der kan bidrage positivt til Fundmarkets udvikling, risikostyring, robusthed, succes og vækst. Bestyrelsen ønsker via mangfoldighed at øge kvaliteten af arbejdet og samspillet i bestyrelsen, blandt andet gennem en forskelligartet tilgang til ledelsesmæssige opgaver.

Bestyrelsen har ved rekruttering af kandidater til bestyrelsen fokus på at tiltrække kandidater med kompetencer, baggrunde, viden og ressourcer, der modsvarer Fundmarkets forretningsmodel og prioriteringer både nu og i fremtiden.

På baggrund af Fundmarkets forretningsmodel er der behov for at tiltrække kandidater med kompetencer inden for den finansielle sektor samt kompetencer inden for IT- og softwareteknologi.

Fundmarket tilstræber en kønsfordeling, hvor begge køn er repræsenteret, hørt og fordomsfrit inddraget i bestyrelsens virke. Faktiske omstændigheder kan gøre, at ét af kønnene periodevist vil være underrepræsenteret, men Fundmarket udnævner altid den bedst egnede kandidat til bestyrelsen på lige vilkår og uanset køn. Lovgivningen stiller krav om, at investeringsforvaltningsselskaber og forvaltere af alternative investeringsfonde, som har finansielle instrumenter optaget til handel på et reguleret marked, eller som har en balancesum på 500 mio. kr. eller derover i to på hinanden følgende regnskabsår, skal opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen. Fundmarket er på nuværende tidspunkt ikke omfattet af kravet om måltal i lov om finansiel virksomhed og lov om forvaltere af alternative investeringsfonde mv. Bestyrelsen har dog valgt at opstille et vejledende måltal for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen: Fundmarket har p.t. 25% af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen. Der tilstræbes et måltal på 40% af det underrepræsenterede køn om senest tre år.

Der er ikke fastsat måltal for det underrepræsenterede køn på selskabets øvrige ledelsesniveauer eller udarbejdet politikker herfor, idet Fundmarket på nærværende tidspunkt har færre

end 50 ansatte, hvorfor denne politik alene vedrører bestyrelsen, jf. lov om finansiel virksomhed § 79 a, stk. 4. Fundmarkets fordomsfrie ansættelse af begge køn gør sig dog ligeledes gældende for øvrige ledelsesniveauer og organisationen generelt.

For at fremme en tilstrækkelig diversitet i kvalifikationer og kompetencer blandt bestyrelsens medlemmer og sikre optimalt udbytte af arbejdet med mangfoldighed i bestyrelsen, ønsker bestyrelsen at fokusere på følgende elementer:

Ledelsesmæssige kompetencer	Ledelsererfaring Erfaring med strategi og planlægning Risikostyring Eksekvering Kontrol
Bestyrelsesmæssige kompetencer	Bestyrelseserfaring Samarbejdsevner Forståelse og viden
Forretningsmæssige kompetencer	Evner til at omsætte idéer til virkelighed Indsigt i erhvervslivets forhold generelt og på brancheniveau Indsigt i den private sektors forhold
Økonomiske kompetencer	Økonomisk indsigt og forståelse
Faglige kompetencer	Kendskab til den finansielle sektor, investeringsfonde, kundeforhold, regulatoriske forhold samt IT- og softwareteknologi
Øvrige kompetencer	Personlighed Integritet Analytiske og organisatoriske evner Bred kontakthorisont Engagement Indsigt i samfundsforshold

Kvalifikationer og kompetencer kan være opnået på baggrund af den enkelte kandidats uddannelsesmæssige, erhvervmæssige eller personlige erfaring.

Bestyrelsen evaluerer sine kompetencer én gang årligt for at sikre, at bestyrelsen besidder de nødvendige kompetencer og kvalifikationer. I denne proces tager bestyrelsen stilling til, om de enkelte medlemmer samt den samlede bestyrelse har tilstrækkelig kollektiv viden, faglig kompetence og erfaring i forhold til Fundmarkets gældende og forventede fremtidige forretningsmodel samt de hermed forbundne risici. Er dette ikke tilfældet, og mangler bestyrelsen kompetencer til udførelsen af dets opgaver, vil der blive foretaget efteruddannelse eller lignende kompetencetilførsel. Såfremt kompetencetilførsel til de oprindelige

bestyrelsesmedlemmer ikke vurderes tilstrækkelig, skal bestyrelsessammensætningen justeres på bestyrelsesformandens foranledning.

Herudover evaluerer bestyrelsen sin kollektive egnethed hver gang der er ændringer i bestyrelsessammensætningen eller væsentlige ændringer i Fundmarkets forretningsmodel.

3. ANSVAR OG OPDATERING

Bestyrelsen skal mindst én gang årligt vurdere og eventuelt ajourføre denne politik.