

# **Politik for mangfoldighed i bestyrelsen for Investeringsforeningen PortfolioManager**

**Godkendt af bestyrelsen: 26-03-2026**

## 1. INDLEDNING

Denne politik for Investeringsforeningen PortfolioManager ("Foreningen") har til formål at fremme tilstrækkelig diversitet i kvalifikationer og kompetencer blandt medlemmerne af bestyrelserne.

Politikken er udarbejdet i medfør af § 51, stk. 1, nr. 5 i Lov om investeringsforeninger m.v.

Indeværende politik fastsætter endvidere mål for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen jf. Lov om investeringsforeninger m.v. § 58.

## 2. MANGFOLDIGHED

Bestyrelsen ønsker en bestyrelsessammensætning med forskellighed i kompetencer og baggrund. 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 Foreningens 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 Foreningens forretningsmodel og prioriteringer nu og i fremtiden.

På baggrund af Foreningens forretningsmodel er der behov for at tiltrække kandidater med kompetencer inden for den finansielle sektor samt kompetencer inden for skatteforhold.

Foreningens bestyrelse inddrager på relevant vis de krav til bestyrelsen, der er fastlagt i § 57 i lov om investeringsforeninger m.v., samt i bekendtgørelse om ledelse, styring og administration af danske UCITS.

Foreningen 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 der udnævnes altid den bedst egnede til bestyrelsen, på lige vilkår og uanset køn. Politikken fastlægger følgende måltal for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen:

Måltallet er 1 ved en bestyrelse på 3

Måltallet er 1 ved en bestyrelse på 4

Måltallet er 2 ved en bestyrelse på 5

I forbindelse med rekruttering af nye bestyrelsesmedlemmer indgår måltallet som et element i vurderingen af sammensætningen i bestyrelsen, ligesom måltallet tilstræbes opfyldt om senest fire år.

Da Foreningens bestyrelse har overladt den daglige ledelse til et investeringsforvaltningsselskab, Fundmarket A/S, vedrører denne politik alene bestyrelsens egne forhold, jf. Lov om investeringsforeninger § 58, stk. 2.

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:

<b>Ledelsesmæssige</b> kompetencer	Ledelsererfaring Erfaring med strategi og planlægning Risikostyring Eksekvering Kontrol
<b>Bestyrelsesmæssige</b> kompetencer	Bestyrelseserfaring Samarbejdsevner Forståelse og viden, især om investeringsfonde
<b>Forretningsmæssige</b> kompetencer	Evner til at omsætte idéer til virkelighed Indsigt i erhvervslivets forhold generelt og på brancheniveau Indsigt i den private sektors forhold
<b>Økonomiske</b> kompetencer	Økonomisk indsigt og forståelse
<b>Faglige</b> kompetencer	Kendskab til den finansielle sektor, specielt vedr. investeringsforeninger, regulatoriske forhold, skatteforhold samt IT-teknologi
<b>Øvrige kompetencer</b>	Personlighed Integritet Analytiske og organisatoriske evner Bred kontakthflade Engagement Indsigt i samfundsforhold

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

Bestyrelsen evaluerer sine kompetencer én gang årligt. I denne proces tager bestyrelsen stilling til, om den har tilstrækkelig kollektiv viden, faglig kompetence og erfaring i forhold til Foreningens gældende og forventede fremtidige forretningsmodel samt de hermed forbundne risici. Er det 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 Foreningens forretningsmodel.

### **3. ANSVAR OG OPDATERING**

Bestyrelserne skal mindst én gang årligt vurdere og eventuelt ajourføre politikken.