

MANGFOLDIGHEDSPOLITIK FOR BESTYRELSEN I SECURE SPECTRUM FONDSMÆGLERSELSKAB A/S (SELSKABET)

23. november 2020

Version: nr. 3

Erstatter version nr. 2 af 19. november 2019

1. Indledning

Nærværende politik er udarbejdet i overensstemmelse med lov om finansiel virksomhed §70, 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.

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.

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 fornødne 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 blandet andet forskelle i faglighed, erhvervs erfaringer, 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.

6. Definerede kompetenceområder

Under hensyntagen til ovenstående er der defineret følgende områder, som bestyrelsen i fællesskab skal kunne dække:

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

Mindst to af bestyrelsens medlemmer skal besidde viden om, og have erfaring med eller uddannelse inden for, formueforvaltning og risikoafdækning.

7. Uddannelse

Bestyrelsens medlemmer gennemgår ikke uddannelse, og er ej heller lovgivningsmæssigt hensat 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.

Nye medlemmer af bestyrelsen gennemgår et internt introduktionsprogram til Selskabets forretningsmodel, ejerstruktur, politikker mv.

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 og/eller ejerkreds.

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.