

Dokument P-MI -09.06 – 7. marts 2022

14. februar 2022

Dokument P-MIH 01.05 – 7. marts 2022

MS/EUC/MFM

## Politik for mangfoldighed i bestyrelse og på øvrige ledelsesniveauer

### Mål for de kommende 4 år

Denne politik skal understøtte bestyrelsens beslutning i marts 2022 i henholdsvis Fondsmæglerselskabet Maj Invest A/S og Maj Invest Holding A/S om nye måltal for henholdsvis (i) andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen samt (ii) andelen af det underrepræsenterede køn på øvrige ledelsesniveauer for perioden 1. marts 2022 til 30. marts 2026:

- Måltal på 40 pct. for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen i perioden 1. marts 2022 til 30. marts 2026 og
- Måltal på 40 pct. for andelen af det underrepræsenterede køn på andre ledelsesniveauer i perioden 1. marts 2022 til 30. marts 2026.

Måltallene er fastsat for den kommende fireårige periode i overensstemmelse med Erhvervsstyrelsens anbefalinger. Det er forventningen, at der mindst skal en fireårig periode til, før end begge måltal er nået.

Måltal på 40 pct. er valgt, da det er udgangspunktet for, hvornår et køn i praksis ikke er underrepræsenteret. Når en kønsfordeling, hvor intet af de to køn er repræsenteret med under 40 pct., er opnået, er der således ikke pligt til at opstille måltal eller udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn.

Andre ledelsesniveauer omfatter i Erhvervsstyrelsens vejledning direktion, registreret som ikke-registreret direktører samt afdelingsledere med enten personaleansvar eller fagligt ansvar.

### Generelt om denne politik

Denne politik gælder for Fondsmæglerselskabet Maj Invest A/S ("Fondsmæglerselskabet Maj Invest"), Maj Invest Holding A/S ("Maj Invest Holding") og deres medarbejdere samlet benævnt ("Maj Invest"). Politikken skal sikre Maj Invest's efterlevelse af

- (i) henholdsvis FIL § 70, stk. 1, nr. 4 og lov fondsmæglerselskabet mv. § 67, stk. 1, hvorefter bestyrelsen skal fastlægge en politik for mangfoldighed i bestyrelsen, der "fremmer tilstrækkelig diversitet i kvalifikationer og kompetencer blandt bestyrelsens medlemmer" samt
- (ii) henholdsvis FIL § 79a og lov fondsmæglerselskabet mv. § 71, stk. 1 og bidrage til, at Maj Invest fremmer diversitet, herunder øger "andelen af det underrepræsenterede køn på virksomhedens andre ledelsesniveauer", jf. FIL § 79a, stk. 2 og lov fondsmæglerselskabet mv. § 71, stk. 1.

Maj Invest har en samlet politik, som sikrer Maj Invests efterlevelse af bestemmelserne.

### Overordnet mål

Det langsigtede mål er, at Maj Invest i det omfang det er muligt med en forholdsvis lille organisation afspejler det omliggende samfund og kundesegment, især for så vidt angår køn og kønsidentitet, men også i muligt omfang fx nationalitet og etnicitet. En spejling af omverdenen og kunderne – dvs. større mangfoldighed – forventes at bidrage positivt til, at Maj Invest er et attraktivt valg for kunder samt nuværende og kommende medarbejdere. Sigtet er således, at en øget mangfoldighed kan have en positiv afsmitning på virksomheden generelt.

Internt er målet en kultur, som får medarbejderne til at føle sig velkomne og inkluderede, uanset alder, etnicitet, køn, kønsidentitet, seksualitet etc., samt har lige mulighed og ikke forskelsbehandles pga. alder, etnicitet, køn, kønsidentitet, seksualitet.

På bestyrelsesniveau er det – inden for rammerne af ejerskab af virksomheden, reglerne for fit & proper, bestyrelsens størrelse og behovet for kontinuitet i bestyrelsen – ønsket at fremme en diversitet særligt i forhold til *uddannelsesmæssig, erhvervmæssig og personlig erfaring samt i et vist omfang køn og alder*. Mangfoldighed må ikke ske på bekostning af behov for repræsentation af faglig/finansielt relevant erfaring, kontinuitet og aktionærens behov for bestyrelsesrepræsentation.

Som følge af Maj Invests organisations begrænsede størrelse og relativt få ledige/nye positioner til besættelse, er der begrænsede beslutningsprocesser i løbet af et år, hvor mangfoldighed kan fremmes aktivt. Politikken er derfor målrettet på såkaldte *soft measures* som transparens og bevidsthed og i begrænset omfang på *hard measures* (kvoter og fast prioritering) bortset fra de overordnede mål.

## Strategi for at nå mål (soft measures)

Både bestyrelsesrekruttering og fremme af mangfoldighed på andre ledelsesniveauer skal ske transparent og bevidst. I relevant omfang skal rekruttering og organisationsudvikling inddrage mangfoldighed på baggrund af *soft measures*:

- En bevidsthed om Maj Invests aktuelle mangfoldighed i organisationen, måltal mv. – hvis muligt med sammenligning med branchetal.
- Opmærksomhed på hvilke krav, der stilles fx ved rekruttering og evaluering, herunder hvilke ubevidste *bias*, der er.
- Et ledelsesmæssigt ansvar for at sikre en god adfærd, godt arbejdsmiljø og fravær af forskelsbehandling uden grund – og beslutningsprocesser, som fremmer det. Medarbejdere skal have lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi, uanset køn, kønsidentitet, alder, etnicitet, og seksualitet etc, og at medarbejdere ikke diskrimineres på grundlag heraf i muligheder på arbejdspladsen, herunder forfremmelse, arbejdsopgaver og uddannelse.

## Operationelle delmål

I bestyrelsesrekruttering inddrages "best practice". Processen skal i muligt omfang tilgodese (i) eksisterende bestyrelsesmedlemmernes erfaring fra andet bestyrelsesarbejde og netværk, (ii) afdækning af eksisterende *uddannelsesmæssig, erhvervmæssig og personlige erfaring samt køn og alder* i bestyrelsen og – i relevant omfang (iii) inddragelse af ovennævnte *soft measures*.

I arbejdet med mangfoldighed i organisationen er Finanssektorens Arbejdsgiversforenings 10 råd til arbejde med mangfoldighed kun til dels relevant for en lille organisation, men følgende kan inddrages, hvis relevant:

- Identificere uhensigtsmæssige krav, rutiner, procedurer og stereotyper, som bygger på ubevidste bias
- Gennemgå rekrutteringsprocedurer
- Sæt realistiske mål og evaluer løbende

Direktionen og ledelsen kan årligt forud for medarbejderudviklingsamtaler overveje:

- Hvordan sikres medarbejderinvolvering og opbakning til mangfoldighed?
- Hvilke aktiviteter og forudsætninger skal til for at fremme mangfoldighed?

Direktionen og ledelsen kan i medarbejderudvikling og ansættelse blandt andet inddrage følgende:

- Fokus på arbejdsvilkår, som både er gode for medarbejdere uanset køn, kønsidentitet, etnicitet mv.
- Rammer for den enkeltes karriereudvikling og synliggørelse af talenter
- Fokus på diversitet ved ansættelse, herunder stillingsopslag som fremmer et bredt ansøgerfelt

Valget af metoder afhænger af den aktuelle mangfoldighed på ledelsesniveau og i organisationen.

### **Rapportering og opfølgning**

Rapportering om diskrimination kan ske til Maj Invests direktion, afdelingsledere eller complianceansvarlig. Den der modtager rapportering er ansvarlig for at eskalere til governance niveau over, dvs. bestyrelsesformand, direktion eller CEO.

Direktionen kan årligt forud for medarbejderudviklingssamtaler overveje, om der er behov for opfølgning på:

- metoder for at fremme mangfoldighed
- hændelser i løbet af året og/eller rapportering om diskrimination.

### **Overskridelse og revision**

I tilfælde af manglende efterlevelse af Politikken, skal direktionen give meddelelse herom til bestyrelsen. Direktionen skal i samarbejde med bestyrelsen træffe nødvendige foranstaltninger, for at Politikken igen kan overholdes.

Politikken revideres årligt af Maj Invests direktion eller efter behov, herunder ved væsentlige ændringer i de forudsætninger der ligger til grund, og godkendes af Maj Invest's bestyrelse.

### **Ikrafttræden**

Denne politik træder i kraft ved bestyrelsens underskrift.

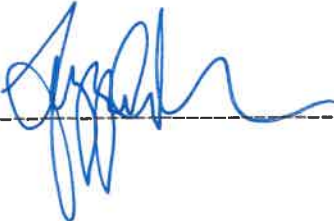

## Fondsmæglerselskabet Maj Invest:

		
Bestyrelsesformand Tommy Pedersen	Bestyrelsesmedlem Maria Helene Hjorth	Bestyrelsesmedlem Nils Bernstein
		
Bestyrelsesmedlem Jørgen Tang-Jensen	Bestyrelsesmedlem Kirsten Slot	Bestyrelsesmedlem Søren Krag Jacobsen

## Maj Invest Holding:

		
Bestyrelsesformand Tommy Pedersen	Bestyrelsesmedlem Maria Helene Hjorth	Bestyrelsesmedlem Nils Bernstein
		
Bestyrelsesmedlem Jørgen Tang-Jensen	Bestyrelsesmedlem Anders Møller Olesen	Bestyrelsesmedlem Kirsten Slot
		
Bestyrelsesmedlem Søren Krag Jacobsen		

## Tiltrådt af direktionen:

	
-----	-----