

Investeringselskabet Luxor A/S

Politik for Mangfoldighed

1. Generelt om Mangfoldighedspolitikken

1.1 Politik for mangfoldighed ("Mangfoldighedspolitikken") er Investeringselskabet Luxor A/S koncernens retningslinjer til tilstrækkelig diversitet for kvalifikationer og kompetencer blandt bestyrelsens medlemmer.

2. Formål

2.1 Formålet med politikken er at fremme mangfoldigheden i Koncernselskabernes bestyrelser, herunder især ved rekruttering af nye medlemmer til bestyrelsen. Mangfoldighed er defineret som forskellighed i kompetencer og baggrund, herunder bl.a. erfaring, køn, og uddannelse,

2.2 Det overordnede formål med bestyrelsessammensætningen er, at bestyrelsen kan varetage sine opgaver herunder strategi, ledelse og kontrol. Bestyrelsens væsentligste opgaver er at sikre, at bestyrelsen til hver en tid har tilstrækkelig viden, faglig kompetence og erfaring til at kunne udøve sit hverv.

3. Kompetencekrav i bestyrelsen

3.1 Det er væsentligt, at bestyrelsen er sammensat således, at:

- opgaverne kan varetages effektivt med en konstruktiv og kvalificeret dialog med direktionen
- bestyrelsesmedlemmerne altid handler uafhængigt af særinteresser.

3.2 Bestyrelsen skal samlet besidde de kompetencer og erfaringer, der er nødvendige for at lede selskaberne, herunder forståelse for selskabernes aktiviteter, forretningen og de væsentligste risici.

3.3 Bestyrelsen har identificeret følgende kvalifikationer og kompetencer, som bestyrelsen ønsker, skal være tilstede i bestyrelsen:

- Kendskab til regnskabsregulering, indsigt i lovgivning vedr. noterede selskaber samt alternative investeringsfonde og den tilhørende lovgivning herom.
- Ledelsesmæssig erfaringer, minimum et medlem af bestyrelsen skal have ledelsesmæssig erfaring.
- Anden faglig og bestyrelsesmæssig erfaring
- Økonomisk indsigt, herunder indsigt i regnskabsforhold
- Indsigt i koncernens aktiviteter, aktiver og gæld
- Forretningsmæssig forståelse
- Almen kompetence, herunder indsigt i samfundsforhold, erhvervslivets forhold generelt og om muligt på brancheniveau.

4. Konkrete mål og tiltag

4.1 I forbindelse med valg af bestyrelsesmedlemmer på den ordinære generalforsamling skal det vurderes, om bestyrelsens kvalifikationer og kompetencer afspejler den ønskede mangfoldighed.

4.2 Minimum én gang årligt skal bestyrelsen foretage en selvevaluering, der har til formål at:

- Identificere nødvendige bestyrelseskompetencer for den samlede bestyrelse med udgangspunkt i selskabets forretningsmodel og risikoprofil.
- Vurdere det enkelte bestyrelsesmedlem, herunder om det enkelte bestyrelsesmedlems viden, faglige kompetence og erfaring er tilstrækkeligt til at kunne besidde posten som bestyrelsesmedlem i selskabet.
- Vurdere bestyrelsens samlede viden. Besidder den samlede bestyrelse tilstrækkelig viden, erfaring og indsigt til samlet at kunne fungere som en velfungerende bestyrelse, eller er der behov for yderligere viden.

- Evaluere bestyrelsesarbejdets form, arbejdsklima, ledelse, kvalitet samt bestyrelsens evaluering af direktionen.

5. Rekruttering af bestyrelsesmedlemmer

Ved rekruttering af medlemmer til bestyrelsen skal der være fokus på at kunne tiltrække kandidater med forskellige kompetencer, baggrunde, viden samt ressourcer, der modsvarer koncernselskabernes forretningsmodel og strategi.

Fokus på mangfoldigheden i bestyrelsen skal bidrage til selskabernes udvikling og risikostyring, samt sikre, at der sker en fyldestgørende behandling af alle emner i bestyrelsen.

6. Måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i det enkelte selskabs bestyrelse.

Bestyrelsen har i henhold til Årsregnskabslovens §99b vedtaget et måltal for det underrepræsenterede køn. Det er bestyrelsens mål, at andelen af det underrepræsenterede køn (mand / kvinde) ved generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer fra 2020 skal udgøre mindst 20 pct.

Bestyrelsen har et ansvar for at bidrage til at fremme mangfoldigheden i selskabet.

7. Uddannelse

7.1 Er der behov for yderligere uddannelse eller justeringer i bestyrelsesmedlemmernes kvalifikationer, er det formandens ansvar at sikre, at det sker uden unødigt ophold.

Yderligere kvalifikationer kan opnås ved efteruddannelse eller anden opgradering af de enkelte bestyrelsesmedlemmer.

Det er formandens ansvar, at bestyrelsen forstærkes med den nødvendige ekspertise, såfremt der måtte være behov herfor.

8. Ansvar

8.1 Bestyrelsen er ansvarlig for udarbejdelsen og overholdelsen af nærværende politik.

8.2 Det er generalforsamlingens opgave at udpege den bestyrelse som vurderes at besidde de kompetencer, der kan forventes af bestyrelsen i det pågældende selskab.

9. Opdatering og opfølgning af politikken.

9.1 Politik om mangfoldighed skal gennemgås, når det af bestyrelsen skønnes nødvendigt, dog mindst én gang årligt.

Koncernselskabernes bestyrelser vurderer, at Politik for mangfoldighed er i overensstemmelse med anbefalingerne for god selskabsledelse.

Nærværende politik træder i kraft ved Koncernselskabernes godkendelse på bestyrelsesmøderne den 13. december 2018.