

2015:1

## **Mångfalds- och rekryteringspolicy för Nord Fondkommission AB**

Styrelsen för Nord FK har fastställt denna policy. Policyn ska årligen samt vid behov uppdateras av styrelsen.

Det är ett lagkrav att värdepappersbolag ska ha en mångfaldspolicy för att beskriva hur Nord FK arbetar för att utbilda styrelseledamöter samt vilka kunskaper och egenskaper som bör beaktas vid tillsättning av styrelseledamöter.

Policyn ska även beskriva hur Nord FK verkar för att främja ett kritiskt ifrågasättande och oberoende åsikter. Policyn ska vidare beskriva hur Nord FK verkar för att styrelsen ska ha en tillräcklig mångfald vad gäller ålder, kön, geografisk ursprung samt utbildnings- och yrkesbakgrund.

### **1 INLEDNING**

Policyn baseras på de krav som ställs i art. 91 p 9-10 i EU direktiv 2013/36/EU som har implementerats i svensk rätt genom 6:5 a-c i Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2007:16) om värdepappersrörelse.

Mot bakgrund av dessa krav så har Nord FKs styrelse beslutat om att följande mångfaldspolicy ska gälla för Nord FK.

### **2 MÅNGFALD**

Vid tillsättning av styrelseledamöter så ska Nord FK och bolagsstämman verka för mångfald i styrelsen.

#### **2.1 Betydelsen av mångfald**

Betydelsen av mångfald är att varje ledamot med sina olika egenskaper, förutsättningar och sin livserfarenhet är en del av den samlade styrelsekompetensen. Det viktiga är Nord FKs förmåga att ta vara på olika erfarenheter och kompetenser för att kunna ta bättre beslut för Nord FKs verksamhet för att kunna åstadkomma en lönsamverksamhet och att se till att Nord FK är och förblir en attraktiv arbetsgivare.

#### **2.2 Lika förutsättningar**

Det ska gälla lika förutsättningar för alla ledamöter, oavsett etnisk tillhörighet, kön, religion eller annan trosuppfattning, ålder, sexuell läggning eller funktionshinder, när det gäller urval och tillsättning av styrelsen. Nord FK ska även verka för att arbetsförhållanden och andra villkor utformas så att de syftar till att ge lika möjligheter samt underlättar för alla ledamöter att förena privatliv, arbete och föräldraskap. Lagar och avtal utgör miniminivåer för Nord FKs jämställdhets- och mångfaldsarbete men Nord FK strävar givetvis hela tiden mot att bli ännu bättre.

### **3 BEDÖMNINGSKRITERIER OCH UTBILDNING**

Det sker hela tiden en ständig utveckling på finansmarknaden med förändringar i produkter, marknader samt konkurrensförutsättningar. Det finns även en tendens till en allt ökad komplexitet i produkterna på marknaden. Det krävs samtidigt att styrelsen ska kunna fatta välinformerade beslut beträffande Nord FKs riskstrategi, riskaptit och riskhantering. Det finns därför ett behov av att kontinuerligt utbilda styrelsen.

Det är Nord FK som är huvudansvarig för vid tillsättning av styrelsen, och fortlöpande, göra bedömningar av ledamöternas behov av utbildning för att se till att de har de kunskaper som är nödvändiga för att hantera uppdraget. Nord FK ska vid bedömningen av ledamöternas erfarenhet ta hänsyn till arten, omfattningen och komplexiteten i Nord FKs verksamhet samt de arbetsuppgifter som den individuella ledamoten har. Ledamöterna bör dock alltid ha ett gott anseende.

#### **3.1. Utbildning**

För att kunna avgöra om en ledamot har den kompetens som är nödvändig ska Nord FK inhämta och dokumentera uppgifter om ledamotens teoretiska erfarenheter, som inhämtats genom utbildning, och praktiska erfarenheter som tidigare befattningar har gett. Nord FK ska ta hänsyn till de kunskaper och färdigheter som personen har skaffat sig och som visar sig i ledamotens yrkesmässiga uppträdande.

Vid bedömning av den teoretiska erfarenheten bör det särskilt uppmärksammas utbildningens nivå, inriktningen och om den har att göra med bankverksamhet, finansiella tjänster eller andra relevanta områden. I allmänhet kan utbildning inom områdena bank och finans, ekonomi, juridik, administration, finansmarknadstillsyn, riskhantering och kvantitativa metoder anses vara relaterad till värdepappersrörelse och finansiella tjänster.

Bedömningen av praktisk och yrkesmässig erfarenhet på en ledande position ska fästa särskild vikt vid tidigare anställnings längd, tidigare verksamhets art och komplexitetsgrad, omfattningen av tidigare beslutsrättigheter och ansvarsområden, tekniska kunskaper om ett värdepappersbolags verksamhet som anskaffats genom tidigare befattningar samt förståelse för de risker som finns i ett värdepappersbolags verksamhet.

Om det finns särskilda utvecklings- och utbildningsbehov av befintlig eller nytillsatt ledamot, särskilt om det gäller ovan nämnda områden, ska sådan utbildning erbjudas av Nord FK.

#### **3.2. Gott anseende**

Det ska göras en bedömning av om en ledamot har ett gott anseende och avser att följa Nord FKs riktlinjer och standarder för etiskt och professionellt uppträdande. En ledamot anses ha gott anseende om det inte finns några bevis för motsatsen eller något skäl för tvivel om dennes goda anseende.

#### **3.3. Ledningsprövning**

Nord FK ska hos Finansinspektionen ansöka om ledningsprövning av nya ledamöter enligt vad som vid var tid följer av gällande regler. Om ett sådant ärende leder till anmärkningar mot en ledamot ska extra bolagsstämma sammankallas och ta upp frågan om utseende av en ny ledamot i dennes ställe.