

Ämne Mångfalds- och lämplighetspolicy		Version 1.1	Datum 2019-12-03
Dokumentägare VD	Beslutad av Styrelsen	Sign	Informationsklass Konfidentiell

Mångfalds- och lämplighetspolicy

avseende Söderberg & Partners Wealth Management AB, org. nr 556674-7456, nedan benämnt Bolaget.

Bolagets styrelse har fastställt denna policy den 03 december 2019. Policyn ska uppdateras vid behov och antas årligen av styrelsen.

Versionsöversikt			
Version	Datum	Ansvarig	Kommentar
1.1	2019-12-03	Regelfunktionen	Årlig översyn
1.0	2018-09-28	Regelfunktionen	Fastställd av styrelsen

Värdepappersbolag ska ha en mångfalds- och lämplighetspolicy som närmare beskriver hur Bolaget verkar för att introducera och utbilda styrelseledamöter samt vilka egenskaper och kunskaper vid tillsättningen av styrelseledamöter som bör beaktas vid Bolagets lämplighetsbedömningar.

Policyn ska vidare beskriva hur Bolaget arbetar för att främja oberoende åsikter och ett kritiskt ifrågasättande, samt hur man arbetar för att styrelsen ska präglas av tillräcklig mångfald vad gäller ålder, kön, geografiskt ursprung samt utbildnings- och yrkesbakgrund.

1. Inledning

Följande mångfalds- och lämplighetspolicy baseras på lämplighetskraven för ledamöter i ledningsorgan för kreditinstitut och värdepappersbolag, vilka framgår i:

- Artikel 91 Europaparlamentets och Rådets direktiv 2013/36/EU (kapitaltäckningsdirektivet),
- Artikel 9 och 16 Europaparlamentets och Rådets direktiv 2014/65/EU (MiFID II),
- 3 kap 3–5 §§ Finansinspektionens föreskrifter om värdepappersrörelse (FFFS 2017:2),
- EBA/GL/2017/12, Riktlinjer för lämplighetsbedömningar av ledamöter i ledningsorgan och ledande befattningshavare (GL12).

GL12 syftar till att harmonisera, utveckla och förbättra lämplighetsbedömningarna för institut som omfattas av de krav som följer av CRD IV och MiFID II. Syftet med följande policy är att säkerställa att ledamöter i ledningsorganet alltid ska ha ett tillräckligt gott anseende, tillräckliga kunskaper, färdigheter och erfarenhet för att kunna utföra sina plikter. Ledningsorganet övergripande sammansättning ska på ett adekvat sätt avspegla tillräckligt breda erfarenheter. Ledamöter i ledningsorganet ska i synnerhet uppfylla de krav som anges Kapitäläckningsdirektivet samt GL12. Vid utarbetandet och genomförandet av följande policy har Bolagets storlek, interna organisation samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet beaktats.

Bolagets styrelse har mot bakgrund av ovanstående beslutat att följande policy ska gälla för Bolaget.

2. Mångfald

Bolaget och bolagsstämman ska verka för mångfald vid sin tillsättning av ledamöter i styrelsen.

2.1. Betydelsen av mångfald

Med mångfald menar Bolaget att varje ledamot med sina olika egenskaper, förutsättningar och sin livserfarenhet är en del i den samlade kompetensen. Olikheter, jämställdhet och mångfald är inte i sig ett självändamål. Det är förmågan att ta tillvara olika erfarenheter och kompetenser som gör mångfalden till en framgångsfaktor för att varaktigt öka verksamhetens lönsamhet och göra Bolaget till en fortsatt attraktiv arbetsgivare.

2.2. Lika förutsättningar

Alla ledamöter oavsett etnisk tillhörighet, kön, religion eller annan trosuppfattning, ålder, sexuell läggning eller funktionshinder ska ha lika förutsättningar när det gäller urval och tillsättning. Arbetsförhållanden och andra villkor utformas så att de syftar till att ge lika möjligheter samt underlättar för alla ledamöter att förena arbete, privatliv och föräldraskap. Lagar och avtal är miniminivåer för jämställdhets- och mångfaldsarbetet i Bolaget.

3. Lämplighet

Bolag i den finansiella sektorn utvecklas ständigt i takt med att produkter, marknader och konkurrensförutsättningar förändras. Produkternas komplexitet ökar. Samtidigt krävs det att styrelsen ska kunna fatta välinformerade beslut beträffande exempelvis företagets riskaptit, riskstrategi och ramverk för riskhantering. Därför behövs en kontinuerlig utbildning av styrelsen.

Bolaget har huvudansvaret för att vid tillsättningar och därefter fortlöpande göra bedömningar av ledamöterna och tillse att de får den utbildning som är nödvändig för att hantera uppdraget. Vid lämplighetsbedömningar av vilken erfarenhet ledamöterna har bör man ta hänsyn till arten, omfattningen och komplexitetsgraden hos Bolagets verksamhet samt arbetsuppgifterna för den befattning det gäller. Ledamöterna bör dock alltid ha gott anseende, oavsett vilken art, omfattning och komplexitetsgrad Bolagets verksamhet har. Ansvar för ledningsorganet i dess tillsynsfunktion såväl som i dess ledningsfunktion är gemensamt. Ett ledningsorgan ska fullgöra sin roll på ett ändamålsenligt sätt när den kan fatta välgrundade beslut och tillhandahålla effektiv tillsyn. Sålunda behöver ett ledningsorgan inbegripa enskilda personer med en blandning av kunskaper, färdigheter och erfarenheter som är uppdaterade och som täcker Bolagets större affärsområden och deras risker. Det är Bolagets ansvar att säkerställa att ledamöterna i ledningsorganet på löpande basis är gemensamt kompetenta.

Genom bedömning av kunskaperna, färdigheterna och erfarenheterna för de enskilda ledamöterna i ledningsorganet gentemot institutets större affärsområden och deras risker, kan styrkor och svagheter i ledningsorganet identifieras och därefter kan de gemensamma kunskaperna, färdigheterna och erfarenheterna bedömas. Resultaten utgör underlag för utbildningsbehoven. De används sedan för att fastställa den erforderade profilen för nya ledamöter och för att under det tillsynsmässiga förfarandet för lämplighetsbedömningen avgöra hur deras föreslagna utnämning passar in i den gemensamma lämpligheten.

3.1. Tillräcklig tid, kunskaper, färdigheter och erfarenhet

Samtliga ledamöter i ledningsorganet ska avsätta *tillräcklig tid* för att kunna utföra sina uppdrag i Bolaget. Det antal uppdrag i ledningsorganet som en ledamot får inneha ska vara avhängigt av omständigheterna i det enskilda fallet och arten, omfattningen och komplexiteten hos Bolagets verksamhet.

Bolaget ska för att kunna bedöma huruvida en ledamot har tillräcklig *kompetens*, inhämta och dokumentera uppgifter om personens både teoretiska erfarenheter som har inhämtats genom utbildning och praktiska erfarenheter som tidigare befattningar har gett. Bolaget ska ta hänsyn till de kunskaper och *färdigheter* som ledamoten har förvärvat och som kommer till uttryck i ledamotens yrkesmässiga uppträdande.

Vid bedömningen av en ledamots teoretiska *erfarenhet* bör man särskilt uppmärksamma utbildningens nivå och inriktning och huruvida den har med bankverksamhet och finansiella tjänster eller andra relevanta områden att göra. Utbildning inom områdena bank och finans, ekonomi, juridik, administration, finansmarknadstillsyn, riskhantering och kvantitativa metoder kan i allmänhet anses vara relaterad till värdepappersrörelse och finansiella tjänster.

Om en befintlig eller nytillsatt ledamot har särskilda utbildnings- och utvecklingsbehov, i synnerhet hänförligt till områdena som nämnts ovan, ska sådan utbildning kontinuerligt tillhandahållas av Bolaget. Bolaget ska avsätta tillräckligt med personalresurser och finansiella resurser för att introducera och utbilda ledamöter i ledningsorganet.

Vid Bolagets bedömning av praktisk och yrkesmässig erfarenhet på en ledande position, ska särskild vikt läggas vid tidigare anställnings längd, tidigare verksamhetens art och komplexitetsgrad, omfattningen av tidigare beslutsrättigheter och ansvarsområden, tekniska kunskaper om ett värdepappersbolags verksamhet som har inhämtats genom tidigare befattningar och förståelse för de risker som ett värdepappersbolag löper.

3.2. Anseende, ärlighet och integritet

Bolaget ska bedöma huruvida en ledamot har ett gott anseende och ämnar följa Bolagets standarder för etiskt och professionellt uppträdande. Varje ledamot i ledningsorganet ska agera med ärlighet, integritet och självständigt tänkande, för att vid behovs effektivt kunna bedöma och ifrågasätta den verkställande ledningens beslut och effektivt kontrollera och övervaka ledningens beslutsfattande. En ledamot ska anses ha gott anseende om det inte finns några bevis för motsatsen eller något skäl att hysa rimliga tvivel om hans eller hennes goda anseende.

Bolaget har vidare fastställt riktlinjer för hantering av etiska frågor som ska efterlevas av samtliga ledamöter.

3.3. Ledningsprövning av FI

Bolaget 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.

3.4. Bilaga I – Matris för bedömning av kompetensen hos ledamöter i ledningsorganet som helhet.

Bilaga I till riktlinjerna tillhandahålls som en separat Excel-fil. Bilagan är en matris som är utformad för att tillhandahålla en gemensam bedömning av kunskaperna, färdigheterna och erfarenheterna hos ledningsorganet som helhet. Matrisen är ett verktyg för Bolaget att periodiskt eller årligen utföra självbedömningar av den gemensamma lämpligheten för ledamöterna i ledningsorganet. Det förväntas att det i ett kollegialt organ finns ledamöter med olika kännetecken, inbegripet olika typer och nivåer av kunskaper och färdigheter, och olika yrkeserfarenheter. Varje ny ledamot ska således alltid genomgå en lämplighetsbedömning med hjälp av ovan nämnda matris.