

Mångfaldspolicy

1. Inledning

Kreditmarknadsbolag ska ha en mångfaldspolicy som närmare beskriver hur Bolaget verkar för att introducera och utbilda styrelseledamöter samt vilka egenskaper och kunskaper vid tillsättningen av styrelseledamöter som bör beaktas.

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.

Principerna som anges i denna policy ska även i övrigt genomsyra Bolagets verksamhet för att varaktigt öka verksamhetens lönsamhet och göra Bolaget till en attraktiv arbetsgivare.

2. Ansvar

Styrelsens ordförande ansvarar för att vad som anges i denna policy beaktas vid beredning av ärenden om val av styrelseledamöter samt i styrelsens arbete.

3. Mångfald

Bolagsstämman ska verka för mångfald vid sin tillsättning av ledamöter i styrelsen.

3.1. Betydelsen av mångfald

Bolagets utgångspunkt vid tillsättning av styrelseledamöter är att varje ledamot, med sina olika egenskaper, förutsättningar och sin livserfarenhet, ska vara en del i en samlad kompetens. Även om olikheter, jämställdhet och mångfald är inte ska vara ett självändamål ska Bolaget vid tillsättning av styrelseledamöter arbeta för att ta tillvara olika erfarenheter och kompetenser.

3.2. 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.

3.3. Övrigt

Styrelsen ska tillse att Bolaget beaktar de principer som angivits ovan i p. 3.2 och 3.3 även i det löpande styrelsearbetet och verka för att Bolaget beaktar principerna även i den dagliga verksamheten vid t.ex. rekrytering av personal och utformning av arbetsbeskrivningar och rutiner för anställda.

4. Kriterier vid val av styrelseledamöter

Bolagets bolagsstämma ska vid val av styrelse beakta att ledamöterna har tillräcklig kompetens, kunskap och erfarenhet för att hantera uppdraget enligt vad som anges nedan. Detta gäller även vid omval av befintlig styrelseledamot. Ledamöterna ska alltid ha ett gott anseende.

Tilltänkta ledamöter ska även prövas i enlighet med Bolagets policy för lämplighetsbedömning av ledamöter i ledningsorgan och ledande befattningshavare.

4.1. Utbildning och yrkeserfarenhet

Bolaget ska, vid beredning av beslutsärenden rörande val av styrelseledamot, inhämta, bedöma och dokumentera uppgifter om personens såväl teoretiska som praktiska erfarenheter. Till detta används i regel en meritförteckning.

Vid bedömningen av om en ledamot har tillräcklig erfarenhet ska framförallt beaktas att personen har relevant utbildnings- och yrkeserfarenhet. Härvid ska ledamoten utbildnings- och yrkesverksamhet inom områdena bank och finans, ekonomi, juridik, administration, finansmarknadstillsyn, riskhantering och kvantitativa metoder kan i allmänhet anses vara relevant för Bolagets verksamhet. Hänsyn ska också tas till arten, komplexiteten och varaktigheten av ledamotens utbildning samt tidigare anställningar och uppdrag.

4.2. Gott anseende

Bolaget ska, vid beredning av beslutsärenden rörande val av styrelseledamot, bedöma huruvida en ledamot har ett gott anseende och kan antas följa Bolagets standarder för etiskt och professionellt uppträdande. En ledamot av härvid anses ha gott anseende om det inte finns någon omständighet som tyder på motsatsen eller något skäl att hysa rimliga tvivel därom.

Styrelseledamöter ska följa Bolagets instruktion för hantering av etiska frågor.

4.3. Ledningsprövning

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.

5. Fortbildning

Styrelsens ordförande ska tillse att styrelsen får lämplig fortbildning för att upprätthålla kompetens och kunskap inom de områden som är aktuella i Bolagets verksamhet, t.ex. regelefterlevnad och riskhantering.

Grundläggande fortbildning avseende förändringar som i eller som påverkar Bolagets verksamhet, t.ex. nya regelverk, produkter eller risker, ska i regel lämnas i samband

med VD:s eller Bolagets kontrollfunktioners avrapportering till styrelsen. Vid behov ska det också anordnas särskild utbildning för ledamöterna.

6. Publicering

Bolaget ska lämna information om innehållet i denna policy på sin webbplats.