



OQAM

Policy för mångfald och lämplighet av ledande befattningshavare samt styrelsen

Version:	1.4
Fastställd av:	Styrelsen
Fastställsedatum:	2021-10-20
Intervall fastställande:	Årligen eller vid behov
Tidigare fastställd:	2020-12-21
Konfidentialitet:	Öppen (K0)
Rättslig grund:	Lag (2007:528), 3 kap. 1 §, Kommissionens delegerade förordning (EU) 2017/565, art. 21, FFFS 2017:2, 3 kap.
Ägare:	COO

Innehållsförteckning

1. Inledning	3
2. Viktiga principer och krav	3
3. Mångfald	4
3.1. Betydelsen av mångfald	4
3.2. Lika förutsättningar	4
4. Bedömningskriterier	4
4.1. Kriterier avseende erfarenhet och utbildning	4
4.2. Kriterier avseende gott anseende	5
4.3. Bedömning av möjlighet att avsätta tid	6
5. Styrelsens lämplighet som kollektiv	7
6. Lämplighetsbedömning	7
7. Utbildning	8
8. Förfarande för urval, bedömning, uppföljning, efterträdandeplanering m.m.	8
9. Ledningsprövning	9
10. Ändringar	9
Bilaga 1 - Förteckning över befattningshavare	10

1. Inledning

OQAM AB (Bolaget) strävar efter att hjälpa sina kunder investera framgångsrikt. Gedigen kompetens, kunskap och mångfald inom Bolaget är centralt för att Bolaget ska kunna uppfylla detta samt även vara långsiktigt hållbart och framgångsrikt.

Enligt lag (2007:528) om värdepappersmarknaden ska den som ska ingå i styrelsen för Bolaget eller vara ersättare till styrelseledamot, ha tillräcklig insikt och erfarenhet för att delta i ledningen av ett värdepappersbolag och även i övrigt vara lämplig för en sådan uppgift. Vidare ska styrelsen i sin helhet ha tillräcklig kunskap och erfarenhet för att leda Bolaget. Enligt Finansinspektionens föreskrifter om värdepappersrörelse (FFFS 2017:2) gäller även att ledningsorganets övergripande sammansättning ska på ett adekvat sätt avspegla tillräckligt breda erfarenheter. När Bolaget tillsätter styrelseledamöter och andra ledande befattningshavare (nedan benämnt befattningshavare), ska det beakta att befattningshavarna har en bred uppsättning egenskaper och kunskaper. Bolaget ska vidare för detta ändamål ha en policy för att främja mångfald samt säkerställa lämpligheten hos Bolagets befattningshavare samt styrelsen som helhet. Enligt Kommissionens delegerade förordning (EU) 2017/565 ska Bolaget anställa personal med den kompetens, kunskap och sakkunskap som krävs för att kunna fullgöra de uppgifter som tilldelats dem.

För att uppfylla ovanstående har Bolaget fastställt denna Policy för mångfald och lämplighet av ledande befattningshavare samt styrelsen (Policyn). Policyn är framtagen med hänsyn till riktlinjerna för lämplighetsbedömningar av ledamöter i ledningsorgan och ledande befattningshavare (GL12).

2. Viktiga principer och krav

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

Bolaget ska arbeta för att främja oberoende åsikter och ett kritiskt ifrågasättande, arbeta för att Bolaget ska präglas av mångfald vad gäller ålder, kön, geografiskt ursprung samt utbildnings- och yrkesbakgrund. Det är av central betydelse för Bolaget att tillse att samtliga befattningshavare prövas enligt väl motiverade kriterier och i enlighet med rådande lagstiftning, föreskrifter och bindande vägledningar.

Styrelsen ska identifiera och besluta kring vilka positioner som är att betrakta som befattningshavare i detta sammanhang och har upprättat en förteckning för detta, **Bilaga 1**, vilken ska uppdateras vid behov.

Befattningshavare och styrelsen i Bolaget ska som helhet ha en ändamålsenlig samlad kompetens och erfarenhet för den verksamhet som bedrivs samt för att kunna identifiera och förstå de risker som verksamheten medför och de regelverk som reglerar den verksamhet som bedrivs. Bolagets befattningshavare ska ha ett tillräckligt gott anseende, tillräckliga kunskaper, färdigheter och erfarenhet för att kunna utföra sina plikter.

Den absoluta målsättningen ska vara att styrelsens sammansättning och antal styrelseledamöter samt övriga befattningshavare har varierande ålder, varierande kön och geografiskt ursprung, samt med en varierande utbildnings- och yrkesbakgrund som sammantaget bidrar till ett oberoende och kritiskt ifrågasättande i Bolagets verksamhet.

Bolaget ska tillse att ny befattningshavare får eventuell nödvändig introduktion rörande verksamheten samt eventuell nödvändig utbildning.

3. Mångfald

Bolaget ska verka för mångfald vid sin tillsättning av befattningshavare. Detta innebär för Bolaget följande:

3.1. Betydelsen av mångfald

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

3.2. Lika förutsättningar

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

4. Bedömningskriterier

4.1. Kriterier avseende erfarenhet och utbildning

Vid bedömningen av en befattningshavares erfarenhet ska hänsyn tas till både de teoretiska erfarenheter som har inhämtats genom utbildning och de praktiska erfarenheter som tidigare befattningar har gett. Bolaget ska hänsyn till de kunskaper och färdigheter som

befattningshavaren har förvärvat och som kommer till uttryck i befattningshavarens yrkesmässiga uppträdande.

Följande faktorer avseende teoretiska kunskaper som erhållits både genom utbildning och tidigare yrken ska tas i beaktande vid bedömning av erfarenhet:

- Nivån på utbildningen och tidigare yrken utifrån befattningsgrad, och
- Relevans i utbildning alternativt tidigare yrken.

Bedömning enligt ovan bör inte bara begränsas till avlagd examen alternativt antal i år tjänst hos visst företag utan en mer ingående granskning av praktisk erfarenhet bör göras i relation till befattningen inom Bolaget utifrån verksamhetens art och komplexitet enligt nedan:

- Anställningens längd,
- Verksamhetens art och komplexitetsgrad samt dess organisationsstruktur,
- Omfattningen av kompetensområden, beslutsrättigheter och ansvarsområden,
- Kunskaper om värdepappersbolags verksamhet som har inhämtats genom befattningen och förståelse för de risker som värdepappersbolag löper, och
- Antalet underordnade.

4.2. Kriterier avseende gott anseende

Bolaget ska bedöma huruvida en befattningshavare har ett gott anseende och ämnar följa Bolagets standarder för etiskt och professionellt uppträdande. 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 ska vidare bedöma huruvida en ledamot kan agera med ärlighet, integritet och har förmåga att tänka självständigt för att på ett effektivt sätt bedöma och ifrågasätta besluten från Bolagets styrelse och andra relevanta ledningsbeslut där så är nödvändigt samt för att på ett effektivt sätt utöva tillsyn över och övervaka Bolagets lednings beslutsfattande. Vid bedömningen skall all information som finns att tillgå tas i beaktande.

En befattningshavare ska exempelvis inte anses ha gott anseende om personen uppträder på ett sätt, privat eller i yrket, som kan medföra att väsentliga tvivel kring personens förmåga att leda Bolaget på ett lämpligt sätt kan uppstå. Uppgifter om överträdelser alternativt begångna brott skall tas i beaktande tillsammans med omständigheterna och relevansen samt när i tiden överträdelserna eller brottet har skett. Detta ska dock ställas i relation till förväntade uppgifter. Finns flera överträdelser även om de är av mindre karaktär skall en samlad bedömning genomföras och om den samlade bedömningens resultat är att överträdelserna har en väsentlig påverkan ska dessa tas i beaktande.

Följande faktorer kan medföra att befattningshavarens lämplighet ifrågasätts:

- Dom eller lagöverträdelse avseende brott mot de lagar som styr bank-, finans- värdepappers- eller försäkringssektorerna eller som rör värdepappersmarknader eller värdepapper eller betalningsinstrument, inklusive lagar om penningtvätt och finansiering av terrorism, marknadspåverkan och insider-handel,
- Dom eller lagöverträdelse avseende bedrägeri eller ekonomisk brottslighet,
- Dom eller lagöverträdelse avseende bolags-, konkurs- alternativt insolvenslagstiftning,
- Relevanta pågående utredningar avseende befattningshavaren,
- Skäl till att personens entledigats i tidigare anställningar alternativt olika former av förtroendeuppdrag,
- Förbud mot att inneha vissa positioner utfärdat av myndighet,
- Personlig konkurs,
- Investeringar alternativt stora exponeringar av beviljade lån vilka kan ha väsentlig påverkan på personens ekonomiska ställning,
- Bevis för att befattningshavaren inte har varit tydlig, öppen och samarbetsvillig i förbindelserna med lagstiftande myndigheter eller tillsynsmyndigheter, och
- Skälen till att befattningshavaren har avskedats, entledigats eller blivit ombedd att lämna anställning, förtroendeposition, förmyndarskap eller liknande.

4.3. Bedömning av möjlighet att avsätta tid

Det är centralt betydelse för Bolaget att en ledamot kan avsätta tillräcklig tid för att utföra de uppgifter och hantera för de områden som ledamoten har ansvar för inom Bolagets styrelse. I detta innefattas tid för att förstå Bolagets affärer, dess främsta risker och konsekvenserna av affärsverksamheten och Bolagets riskstrategi. En ledamot ska även kunna fullgöra sina arbetsuppgifter under perioder av ökad aktivitet, såsom en omstrukturering, ett förvärv, en sammanslagning, ett uppköp eller en krissituation, eller som ett resultat av någon större svårighet i någon eller flera av dess verksamheter.

Bolaget ska vid bedömningen åtminstone ta hänsyn till:

- Antalet uppdrag i ledningsorgan i finansiella företag eller andra organisationer som innehas av den ledamoten på samma gång samt storleken, arten och komplexiteten i den eller dessa andra verksamheter,
- Ledamotens geografiska närvaro,
- Antal planerade möten i styrelsen och en bedömning av andra eventuella nödvändiga möten,
- Behov av introduktion och utbildning av ledamoten, och
- Andra omständigheter som bedöms, i det enskilda fallet, vara nödvändigt att beakta för att bedöma ledamotens möjligheter att avsätta tillräckligt med tid.

5. Styrelsens lämplighet som kollektiv

Bolagets verksamhet är beroende av att Bolagets styrelse som helhet kunna förstå Bolagets verksamhet, inbegripet dess huvudsakliga risker. Utifrån Bolagets verksamhet ska alla kunskapsområden som krävs för Bolagets verksamhet täckas av styrelsen som helhet. Det ska finnas ett tillräckligt antal ledamöter med kunskap inom varje område för att möjliggöra en diskussion om beslut. Bolaget ska därför vid bedömning av Bolagets styrelses lämplighet som kollektiv åtminstone bedöma huruvida styrelsen som helhet har en lämplig förståelse av de områden som ledamöterna gemensamt är ansvariga för, och färdigheter för att på ett effektivt sätt leda och övervaka Bolaget, inbegripet följande aspekter:

- Bolagets verksamhet och de huvudsakliga riskerna med anknytning därtill,
- Var och en av Bolagets viktigaste verksamheter,
- Relevanta områden av sektoriell/finansiell kompetens, inbegripet finans- och kapitalmarknader, solvens och modeller,
- Finansiell redovisning och rapportering,
- Riskhantering, regelefterlevnad och internrevision,
- Informationsteknik och informationssäkerhet,
- Lokala, regionala och globala marknader, enligt vad som är tillämpligt,
- Rättsliga rammar och regelverk,
- Ledningsförmåga och erfarenhet av ledning, och
- Förmåga att planera strategiskt.

Det ovan sagda ska tas med i bedömningen enligt punkt 6 nedan.

Bolaget ska även i bedömningen av styrelsens lämplighet som kollektiv tillse att minst en styrelseledamot är oberoende.

6. Lämplighetsbedömning

En lämplighetsbedömning i enlighet med denna Policy, inbegripet bedömning av Bolagets styrelses lämplighet som kollektiv ska, när så är möjligt, göras innan befattningshavaren tillträder eller ska återutnämnas eller vid väsentliga förändringar av Bolagets verksamhet.

Vad gäller tillträde av befattningshavare ska, om det inte är praktiskt möjligt att göra en bedömning inför tillträdet, nödvändig bedömning göras så snart som möjligt och senast inom sex veckor från tillträdet.

Nya lämplighetsbedömningar ska företas när väsentliga händelser som kan antas påverka befattningshavares lämplighet gör det motiverat att verifiera att dessa är fortsatt lämpliga.

Händelser som kan medföra detta är:

- Att en befattningshavare begår en regelöverträdelse som inte är ringa,
- Att Finansinspektionen påpekar brister och utfärdar varning eller sanktion kopplat till Bolagets företagsstyrning och interna kontroll, eller

- Att Bolagets verksamhet förändras på ett sätt som påverkar kraven som föreskrivs häri eller som kan komma att ställas på verksamheten.

Bedömningarna kan begränsas till att granska om befattningshavare är lämplig mot bakgrund av händelsen i fråga.

I bedömningen av huruvida ledamöterna i styrelsen är lämpliga skall Bolagets styrelse som kollektiv bedömas. Att det finns svagheter i styrelsens sammansättning bör inte nödvändigtvis leda till slutsatsen att en viss ledamot är olämplig utan kan hanteras särskilt exempelvis genom utbildning m.m.

Innan en tillsättningsprocess inleds ska VD besluta vilka kompetenser och färdigheter en befattningshavare behöver ha för att antas ha tillräcklig kunskap och kompetens.

VD ska, med stöd av COO, regelbundet och åtminstone årligen bedöma huruvida berörda befattningshavare har lämplig kompetens samt styrelsens lämplighet som kollektiv. Bedömningen ska dokumenteras.

7. Utbildning

Om en befintlig eller ny tillsatt befattningshavare har särskilda utbildnings- och utvecklingsbehov ska sådan utbildning kontinuerligt tillhandahållas av Bolaget. Bolaget ska tillse att det finns tillräckliga personalresurser samt finansiella resurser för detta ändamål.

För ny tillsatt befattningshavare ska om behov av utbildning föreligger, mål och metoder för utbildningen fastställas av VD. Vid verksamhetsförändringar som föranleder krav på utbildning av ledamot ska VD tillse mål och metoder för utbildningen fastställas.

Befattningshavare ska till VD meddela om denne anser sig behöva utbildning av något slag för att uppfylla vad som föreskrivs i denna Policy.

VD ska, med stöd av COO, ansvara för att det regelbundet genomförs utbildningar i anslutning till Bolagets styrelsemöten. Inför beslut om utbildning och utbildningens utformning ska VD ta hänsyn till genomförda utbildningar. Vid beslut om utbildningens utformning ska områden inom vilka utbildning krävs, både för styrelsen som helhet och för enskilda ledamöter identifieras. Relevanta affärsområden och interna funktioner, inbegripet de interna kontrollfunktionerna, ska om nödvändigt enligt VD:s bedömning, involveras i utarbetandet av innehållet i utbildningen.

8. Förfarande för urval, bedömning, uppföljning, efterträdandeplanering m.m.

För att efterleva det ovanstående ovan ska kontroller bedömning enligt följande göras. VD ska tillse att kontrollerna och bedömningen lämpligen anpassas efter respektive situation och

baserat på den kunskap om personen som finns inom Bolaget. VD ansvarar för att Bolaget har lämpliga instruktioner innefattande rutiner för lämplighetsbedömning och dokumentation.

Föranleder informationen från kontrollerna och bedömningen att lämpligheten kan ifrågasättas ska styrelsen rådfrågas. Om personen vilken är föremål för kontroll bedöms olämplig skall denna inte anställas eller erbjudas uppdrag. Om personen är anställd inom Bolaget eller har ett uppdrag skall denne om möjligt i första hand omplaceras och i andra hand sägas upp om det inte bedöms möjligt att genom utbildning komma till en annan slutsats avseende lämpligheten, dock alltid i enlighet med gällande lagstiftning på arbetsrättsområdet.

Om Bolagets verksamhet föranleder att en bedömning av eventuella förändrade krav på styrelsens sammansättning behöver ställas ska VD (och om nödvändigt styrelseordföranden) ansvara för att sådana bedömning genomförs samt att nödvändiga åtgärder vidtas.

Ledamot i styrelsen ska vid ordinarie styrelsemöte meddela om denne har tagit på sig ytterligare uppdrag i ledningsorgan eller börjar utföra ny verksamhet. VD (och om nödvändigt styrelseordföranden) ska då göra en analys av behov av eventuellt förnyad bedömning enligt vad som föreskrivs i denna Policy.

9. Ledningsprövning

Bolaget ska när krav föreligger enligt Finansinspektionen, anmäla eventuella förändringar i enlighet med 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.

10. Ändringar

Denna Policy ska fastställas av styrelsen minst årligen, även om inga ändringar genomförs. VD ska med stöd av COO ansvara för uppdatering av denna Policy inför styrelsens fastställande.

Bilaga 1 - Förteckning över befattningshavare

Personer med nedan angivna befattningar har av styrelsen ansetts utgöra befattningshavare:

- Styrelseordförande
- Styrelseledamöter
- Styrelsesuppleanter
- VD
- Vice VD