

Mångfalds- och lämplighetspolicy

Gäller för	Corpura Fondkommission AB <ul style="list-style-type: none">– Styrelsen– VD– Ledande befattningshavare
Senast fastställd	2019-03-26
Fastställd av	Styrelsen
Styrdokumenttyp	Policy
Dokumentägare	Styrelsen
Informationssekretess	Öppen internt och konfidentiell externt

Versionshantering

Datum	Version	Avsnitt	Ändringar	Utförda av
2016-12-13	1.0	Hela	Initial Version	VD
2018-05-15	2.0	Hela	Mindre justeringar	VD
2019-03-26	3.0	Hela	Implementering GL12	VD

Innehållsförteckning

1	Inledning	3
1.1	Bakgrund och syfte	3
1.2	Rättslig grund.....	3
1.3	Definitioner.....	3
2	Principer och utgångspunkter för mångfald och lämplighet.....	4
3	Lämplighetsbedömning och krav	4
3.1	Enskilda styrelseledamöter och Ledande befattningshavare	4
3.1.1	Hur och när lämplighetsbedömningar ska genomföras	4
3.1.2	Kvalifikationer, erfarenheter och kunskaper	6
3.1.3	Anseende och integritet.....	6
3.2	Styrelsen som helhet	7
3.3	Val av styrelseledamöter	8
3.4	Utvärdering	8
4	Rapportering och dokumentation.....	8
5	Efterlevnad.....	9
5.1	Ansvar.....	9
5.2	Uppföljning.....	9
6	Fastställande och uppdatering.....	9
	Bilaga 1 – Förteckning över Ledande befattningshavare.....	10
	Bilaga 2 – Inhämtande av information och dokumentation vid lämplighetsbedömning.....	11

1 Inledning

1.1 Bakgrund och syfte

Denna policy ska säkerställa att Corpura Fondkommission AB ("**Bolaget**") har en tydlig process och fastlagda kriterier för att bedöma lämplighet, mångfald, erfarenhet, kompetens, anseende och andra viktiga faktorer som ska beaktas vid tillsättandet av styrelseledamöter, VD, ersättare för dessa samt Ledande befattningshavare.

Syftet med detta är att Bolaget ska ha styrelseledamöter, VD, ersättare för dessa samt Ledande befattningshavare som har förmåga att leda och styra Bolaget i enlighet med en god intern styrning och kontroll samt mot beaktande av tillämpliga externa och interna regelverk. Vidare är syftet att fastställa åtgärder som Bolaget ska vidta när en styrelseledamot, VD, ersättare för dessa eller Ledande befattningshavare inte längre anses uppfylla lämplighetskraven enligt denna policy eller att sammansättningen förändras till följd av andra anledningar. Syftet med policyn är även att fastställa kriterier för att säkerställa att styrelsen som kollektiv har tillräckliga kunskaper och erfarenheter för att leda Bolaget.

Den interna processen och de fastlagda kriterierna för lämplighetsbedömning av styrelsen och Ledande befattningshavare ska inte sammanblandas med Finansinspektionens regler om ägar- och ledningsprövningar.

Policyn gäller för Bolagets styrelse, VD, ersättare för dessa samt Ledande befattningshavare men ska även beaktas av bolagsstämman ("**Ägarna**") när bolagsstämman fattar beslut om vilka som ska ingå i Bolagets styrelse.

1.2 Rättslig grund

Denna policy är upprättad i enlighet med

- Lag (2007:528) om värdepappersmarknaden
- Finansinspektionens föreskrifter (2017:2) om värdepappersrörelse
- EBA Riktlinjer för intern styrning (EBA/GL/2017/11)
- EBA Riktlinjer för lämplighetsbedömningar av ledamöter i ledningsorgan och ledande befattningshavare (EBA/GL/2017/12)

1.3 Definitioner

Bolaget	Corpura Fondkommission AB
FI	Finansinspektionen
Ledande befattningshavare	Befattningshavare som har betydande inflytande över Bolagets styrning, men inte är styrelseledamot eller VD eller ersättare för dessa. Det inkluderar ansvariga för Bolagets kontrollfunktioner, men kan även inkludera ytterligare befattningshavare som Bolaget utifrån ett riskbaserat synsätt har identifierat har ett betydande

inflytande över Bolagets styrning. Exempel på sådan ytterligare befattningshavare är ansvariga för betydande affärsområden.

Se bilaga 1 för förteckning över befattningshavare som Bolaget har identifierat som Ledande befattningshavare.

Lämplighet	Avser i vilken grad en person anses ha gott anseende och, enskilt eller tillsammans med andra personer, besitter tillräckliga kunskaper, färdigheter och erfarenheter för att utföra sina arbetsuppgifter. Lämplighet täcker även ärlighet, integritet och varje persons förmåga att tänka självständigt och dennes förmåga att avsätta tillräcklig tid för att utföra avsedda arbetsuppgifter.
Mångfald	En situation där kännetecknen för ledamöterna i styrelsen, inbegripet deras ålder, kön, geografisk härkomst samt utbildnings- och yrkesbakgrund, skiljer sig åt till en grad som möjliggör olika åsikter inom styrelsen.
Ägarna	Corpura Fondkommission AB:s aktieägare

2 Principer och utgångspunkter för mångfald och lämplighet

Bolaget har identifierat fördelar med att ha en diversifierad styrelse och ser ökad mångfald i styrelsen som en viktig konkurrensfördel. Styrelsens ledamöter och Ledande befattningshavare ska tillsättas baserat på meriter och objektiva kriterier med vederbörlig hänsyn till fördelarna med mångfald i styrelsen och ledningen.

Mot bakgrund av detta ska Bolaget, vid tillsättande av styrelseledamöter, VD, ersättare för dessa och Ledande befattningshavare, beakta en bred uppsättning personliga egenskaper och kunskaper avseende kandidaternas ålder, kön, geografiska ursprung samt utbildnings- och yrkesbakgrund, och, när det är möjligt, balansera dessa på lämpligt sätt.

Styrelseledamöter, VD och ersättare för dessa samt Ledande befattningshavare ska genomgå en lämplighetsbedömning i enlighet med de rutiner som framgår av denna policy, se vidare avsnitt 3 nedan.

3 Lämplighetsbedömning och krav

3.1 Enskilda styrelseledamöter och Ledande befattningshavare

3.1.1 Hur och när lämplighetsbedömningar ska genomföras

Lämplighetsbedömningar ska genomföras vid

- nytillsättningar;

- vid väsentliga händelser som gör det motiverat att verifiera den fortsatta lämpligheten; samt
- minst vart tredje år (omprövning).

Väsentliga händelser som kan göra det motiverat att verifiera den fortsatta lämpligheten är exempelvis ett nytt styrelseuppdrag, ny VD-tjänst, händelser som kan påverka personens möjlighet att lägga erforderlig tid på sitt uppdrag eller rättsliga förelägganden. Bolagets styrelseledamöter, VD, ersättare för dessa och Ledande befattningshavare ska snarast anmäla viktiga händelser och eller förändringar som kan påverka tidigare genomförda lämplighetsbedömningar till Bolagets VD.

Lämplighetsbedömningen ska genomföras *innan* en person utses eller tillsätts. Om det inte är möjligt ska lämplighetsbedömningen göras snarast och senast inom sex veckor från tillsättning.

- Lämplighetsbedömningen av *styrelsens ordförande* ska genomföras av Ägarna tillsammans med en oberoende styrelseledamot.
- Lämplighetsbedömning av *styrelseledamöter* och *VD* samt ersättare för dessa ska genomföras av styrelsens ordförande.
- Lämplighetsbedömning av *Ledande befattningshavare* ska genomföras av VD.

Vid behov ska Funktionen för regelefterlevnad ("**Compliancefunktionen**") lämna stöd i samband med genomförandet av lämplighetsbedömningarna, dock inte vid det fall lämplighetsbedömningen avser ansvarig för Compliancefunktionen.

Bedömningarna ska dokumenteras i den matris som Bolaget tagit fram för lämplighetsbedömning av enskild styrelseledamot, VD, ersättare för dessa och ledande befattningshavare.

För att genomföra lämplighetsbedömningar ska Bolaget inhämta information och den dokumentation som framgår av bilaga 2 till denna policy från den person som ska genomgå lämplighetsbedömningen. Vid lämplighetsbedömningen ska även andra relevanta kriterier beaktas. Detta gäller exempelvis potentiella intressekonflikter, personens förmåga att lägga ned tillräcklig tid på uppdraget samt förmågan att utföra sina uppgifter självständigt med integritet utan otillbörlig påverkan från andra personer.

Bedömningen av om en styrelseledamot, VD, ersättare för dessa eller Ledande befattningshavare är lämplig ska göras mot bakgrund av lämplighetskraven i avsnitten 3.1.2 och 3.1.3 nedan.

Vad gäller bedömningen om en styrelseledamot kan avsätta tillräcklig tid för att sköta sina ansvarsområden och uppdraget som sådant ska bl.a. styrelseledamotens övriga styrelseuppdrag samt geografiska närvaro och närvaro beaktas, se vidare *Styrelsens arbetsordning*.

Om en person inte anses vara lämplig för uppdraget ska personen inte utses till styrelseledamot eller tillsättas som Ledande befattningshavare. För det fall Bolaget redan har

utsett eller tillsatt personen ska Bolaget vidta lämpliga åtgärder för att ersätta personen eller tillse att personen utan dröjsmål bedöms som lämplig.

Om en omprövning visar att en tidigare prövad person inte längre är lämplig för sin tjänst eller uppdrag ska Bolaget vidta ändamålsenliga åtgärder för att komma tillrätta med situationen. När Bolaget vidtar åtgärder ska hänsyn tas till personens speciella situation och brister. Om en person med en Ledande befattning eller styrelseuppdrag ersätts på grund av att denne inte är lämplig ska Bolaget snarast underrätta FI.

Bolaget ska, i syfte att säkerställa att styrelseledamöterna, VD, ersättare för dessa och de Ledande befattningshavarna långsiktigt uppfyller lämplighetskraven enligt denna policy, genom styrelsens ordförande och/eller VD, samt med stöd av Compliancefunktionen, vid behov:

- se över rådande kunskapsnivå;
- identifiera framtida kompetensbehov;
- planera utbildningar baserad på gapen mellan nuläge och framtida behov samt årligen upprätta en utbildningsplan;
- genomföra utbildningar baserade på de identifierade behoven i enlighet med utbildningsplanen; samt
- följa upp resultaten.

3.1.2 Kvalifikationer, erfarenheter och kunskaper

Bolagets styrelseledamöter och Ledande befattningshavare ska ha tillräckliga kvalifikationer, kunskaper och erfarenheter inom Bolagets verksamhetsområden för att kunna utöva en sund och ansvarsfull företagsledning.

För att uppfylla lämplighetskraven ska styrelseledamöter och Ledande befattningshavare ha kvalifikationer, erfarenhet och kunskap inom följande områden:

- finansmarknaden;
- affärsstrategi och affärsmodeller;
- bolagsstyrningssystemet;
- riskhanterings- och regelefterlevnadsprocesser;
- svenska och europeiska regelverk och lagstadgade krav som påverkar finansmarknaden; samt
- redovisning och revision.

När en persons kvalifikationer, kunskaper och erfarenheter ska bedömas ska följande frågeställningar tas i beaktande:

- Om personen har tillräckliga kvalifikationer; och
- Om personen har tillräckliga erfarenheter och utbildning som krävs för att utföra de tilltänkta ansvars- och arbetsuppgifterna.

3.1.3 Anseende och integritet

Styrelseledamöter, VD, ersättare för dessa och Ledande befattningshavares anseende och integritet ska motsvara högt ställda krav. En värdering av om personerna uppfyller lämplighetskraven ska innehålla en bedömning av personens ärlighet, anseende, integritet och finansiella stabilitet. Utvärderingen ska baseras på relevanta bevis om personens karaktär, personliga beteende och affärsbeteende, särskilt avseende FI:s tillsynsområde, finansiella investeringar och eventuell ekonomisk brottslighet.

Vid en bedömning av personens anseende och integritet ska följande frågeställningar beaktas:

- om personen har dömts för något brott, särskilt avseende bedrägeri eller ekonomisk brottslighet;
- om personen har varit föremål för någon civilrättslig talan i domstol eller förlikning särskilt avseende företagande, investeringar eller annan finansiell verksamhet;
- om personen har varit föremål för ett ärende eller disciplinärt förfarande hos FI;
- om personen har varit involverad i en juridisk person som har vägrats registrering, tillstånd eller annan licens;
- om personen som en följd av avskaffandet av en registrering, tillstånd eller licens har nekats rätten att bedriva handel, affärsverksamhet eller yrke;
- om personen är eller har varit i personlig konkurs;
- om personen är eller har varit styrelseledamot, delägare eller haft annan nyckelfunktion i ett företag som gått i konkurs eller likvidation medan personen har varit involverad i organisationen eller inom ett år efter detta;
- om personen har varit involverad i en verksamhet som har varit föremål för åtgärder av myndighet eller domstol;
- om personen har blivit uppsagd eller ombedd att avgå och avgick från en anställning, från ett förtroendeuppdrag eller liknande;
- om personen eventuellt har förbjudits från att agera som styrelseledamot eller diskvalificeras från att agera i någon företagsledare; samt
- om personen har varit uppriktig och sanningsenlig i alla sina kontakter med eventuella tillsynsorgan och om personen visar en beredskap och vilja att uppfylla kraven i lagar och regler.

3.2 Styrelsen som helhet

Styrelseordförande ska årligen utvärdera styrelsens arbete och lämplighet. Utöver den årliga utvärderingen ska en bedömning av om styrelsen som helhet har tillräckliga kunskaper och erfarenheter för att leda Bolaget genomföras vid förändringar i styrelsens sammansättning. Sådan prövning ska även ske vid andra väsentliga händelser som föranleder att en prövning anses nödvändig. Exempel på detta är att Bolaget väsentligen förändrar sin verksamhet eller ansöker om ytterligare tillstånd hos FI.

Vid genomförande av lämplighetsbedömning av styrelsen som helhet ska bedömningen ske utifrån följande kriterier:

1. om styrelsen som helhet kan ta lämpliga beslut rörande affärsmodell, riskaptit, strategi och den eller de marknader som Bolaget bedriver verksamhet på;

2. om styrelsen som helhet i sin övervakande och kontrollerande roll på ett effektivt sätt kan utmanade och övervaka beslut som har tagits av Bolagets operativa ledning; samt
3. om styrelsen som helhet har de kunskaper, färdigheter och expertis som krävs för att uppfylla sina skyldigheter. Detta inkluderar att styrelsen gemensamt har en lämplig förståelse för de områden som medlemmarna är kollektivt ansvariga för och tillräcklig kompetensen för att effektivt hantera och övervaka Bolaget vilket inkluderar följande aspekter:
 - Bolagets verksamhet och de väsentliga risker som är förknippade med denne;
 - Bolagets huvudsakliga processer;
 - finansiell kompetens, inklusive finans- och kapitalmarknader, solvens och modeller;
 - ekonomisk redovisning och rapportering;
 - riskhantering, regelefterlevnad och internrevision;
 - informationsteknik och säkerhet;
 - lokala, regionala och globala marknader och där så är tillämpligt;
 - den regulatoriska och legala miljön;
 - ledarskapsförmåga och erfarenhet; samt
 - förmågan att planera strategiskt.

3.3 Val av styrelseledamöter

Utifrån denna policy ska Ägarna löpande granska styrelsens sammansättning och rekommendera nya styrelseledamöter till bolagsstämman.

Ägarna ska utforma sin rekommendation gällande styrelseledamöter baserat på kvalifikationer, erfarenheter, kunskaper, anseende och integritet i enlighet med ovan angivna premisser.

3.4 Utvärdering

Ägarna ska när det är nödvändigt, dock minst årligen, tillse att en granskning sker avseende effektiviteten av styrelsens arbete som helhet samt de enskilda styrelseledamöters arbete. Ägarna ska i den årliga granskningen beakta styrelsens samlade kvalifikationer, erfarenheter, kunskaper, kompetenser, självständighet, anseende och integritet samt mångfald i styrelsen enligt ovan angivna kriterier.

Utvärdering ska dokumenteras i styrelseprotokoll för att kunna göras tillgänglig vid förfrågan från FI eller andra myndigheter.

4 Rapportering och dokumentation

Ägarna ska inför bolagsstämman lägga fram sin rekommendation enligt avsnitt 3.43, så att det vid bolagsstämman finns underlag för att fatta beslut om tillsättning av styrelseledamöter.

Genomförda lämplighetsbedömningar avseende enskilda styrelseledamöter och styrelsen som helhet ska rapporteras till Bolagets ägare. Genomförda lämplighetsbedömningar av Ledande Befattningshavare ska rapporteras till Bolagets styrelse.

Samtliga genomförda bedömningar av lämplighet ska dokumenteras skriftligen och arkiveras på ett ändamålsenligt sätt.

Beslut om nya styrelseledamöter tas av stämman och ska dokumenteras i bolagsstämmoprotokoll. Om en styrelseledamot ska tillsättas vid annan tidpunkt än vid ordinarie bolagsstämma ska Ägarna utlysa extrastämma.

Protokoll från ordinarie bolagsstämma eller extrastämma ska tillsammans med ändringsanmälan skickas till Bolagsverket samt bifogas till den ledningsprövning som ska skickas till FI.

5 Efterlevnad

5.1 Ansvar

Styrelsen är ytterst ansvarig för Bolagets verksamhet och därmed även ytterst ansvarig för att verksamheten bedrivs i enlighet med denna policy.

Var och en som omfattas av denna policy är även skyldig att efterleva policyn.

5.2 Uppföljning

Uppföljning och kontroll av efterlevnaden av denna policy ska ske av Compliancefunktionen.

6 Fastställande och uppdatering

Bolagets policy ska uppdateras vid förändringar i verksamheten. Styrelsen ska dock, oaktat eventuella uppdateringar, fastställa denna policy minst en gång per år. Samtliga uppdateringar ska fastställas av styrelsen.

VD ska ansvara för att uppdatera policyn inför styrelsens beslut.

Bilaga 1 – Förteckning över Ledande befattningshavare

Ledande befattningshavare utgör de befattningar som har ett betydande inflytande över Bolagets inriktning, med undantag av VD och styrelseledamöter.

Bolaget har identifierat följande anställda som Ledande befattningshavare:

- Ansvarig för riskfunktionen
- Ansvarig för compliancefunktionen
- Linus Lindskog, ansvarig för corporate finance-verksamheten

Bilaga 2 – Inhämtande av information och dokumentation vid lämplighetsbedömning

Vid lämplighetsbedömning av styrelseledamöter (individuellt och som helhet), VD, ersättare för dessa och Ledande befattningshavare ska Bolaget inhämta följande information och dokumentation från den person som lämplighetsbedömningen avser:

1. Detaljerad meritförteckning (minst två referenser ska om möjligt tas. Om möjligt ska referenser tas från de senaste tre årens arbetsgivare);
2. Betyg, examensbevis, licensbevis etc.;
3. Kreditupplysning;
4. Utdrag ur belastningsregistret;
5. Beskrivning av ekonomiska intressen (till exempel lån, aktieinnehav) och andra intressen och förbindelser (till exempel nära förbindelser såsom maka/make, registrerad partner, sambo, barn eller andra som personen bor tillsammans med) som personen och hans eller hennes nära släktingar har med Bolagets ledningsorgan och Ledande befattningshavare, dess ägare eller övriga relevanta bolag; och
6. Övrig information eller dokumentation som i aktuellt fall bedöms rimlig och relevant för genomförandet av lämplighetsbedömning enligt denna policy.