

CB Asset Management AB, 556484-8488

## **Mångfaldspolicy**

avseende CB Asset Management AB, nedan benämnt Bolaget.

Bolagets styrelse har fastställt denna policy 2014-11-24. Den fastställs på nytt vid ändringar i innehållet samt minst en gång per år. Senaste gången det fastställdes var vid styrelsemöte 2021-05-25.

### **1. Inledning**

Denna mångfaldspolicy beskriver bl.a. hur Bolaget ska verka vid tillsättning av styrelseledamöter och verkställande direktör. Policyn beskriver också 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.

Mångfaldspolicyn är upprättad i enlighet med 3 kap. 4 § Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2007:2).

### **2. Ansvar**

Styrelsens ordförande ansvarar för att vad som anges i denna policy beaktas vid beredning av ärenden om val av styrelseledamot eller verkställande direktör samt även i övrigt i styrelsens arbete.

Varje styrelseledamot och verkställande direktören ansvarar dock för att denne i sitt arbete agerar med ärlighet, integritet och självständighet och effektivt bedömer och ifrågasätter samt kontrollerar och övervakar beslut som fattas i verksamheten i Bolaget.

Bolagets styrelseordförande ansvarar för att Bolagets mångfaldspolicy tillämpas och efterlevs när Bolaget rekryterar nya personer till Bolaget.

### **3. Mångfald**

Bolaget ska verka för mångfald vid sin tillsättning av ledamöter i styrelsen eller utseende av verkställande direktör.

#### **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 inte ska vara ett självändamål ska Bolaget vid tillsättning av styrelseledamöter arbeta för att ta tillvara olika erfarenheter och kompetenser.

### 3.2. Lika förutsättningar

Bolaget ska inte ta ovidkommande hänsyn till etnisk tillhörighet, kön, religion eller annan trosuppfattning, ålder, sexuell läggning eller funktionshinder när det gäller val av styrelseledamöter till Bolagets styrelse. Detsamma gäller vid utseende av verkställande direktör.

## 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. Bolagets styrelse ska på motsvarande sätt beakta nu angivna förhållanden vid utseende av verkställande direktör.

### 4.1. Utbildning och yrkeserfarenhet

Bolaget ska, vid beredning av beslutsärenden rörande val av styrelseledamot eller utseende av verkställande direktör, 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 ledamotens utbildnings- och yrkesverksamhet inom områdena bank- och finans, ekonomi, juridik, administration, finansmarknadstillsyn, riskhantering och kvantitativa metoder beaktas och kan i allmänhet anses vara relevant för Bolagets verksamhet. Att beteckna som relevant är även erfarenhet av att på operativ nivå leda en verksamhet samt erfarenhet av näringslivet i de regioner där Bolaget genomför investeringar. Hänsyn ska också tas till arten, komplexiteten och varaktigheten av ledamotens utbildning samt tidigare anställningar och uppdrag.

### 4.2. Andra uppdrag

Ledamöterna i Bolagets styrelse respektive Bolagets verkställande direktör får endast ha uppdrag som styrelseledamot eller verkställande direktör i andra företag om detta inte kan antas inverka menligt på utförandet av deras uppdrag i Bolaget. Vid bedömningen härav ska bl.a. tidsåtgången som deras uppdrag hos Bolaget kräver samt eventuella intressekonflikter beaktas.

### 4.3. 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 ska härvid anses ha gott anseende om det inte finns någon omständighet som tyder på motsatsen eller något skäl att hysa rimliga tvivel därom.

Ledamöter i Bolagets styrelse ska följa Bolagets instruktion för hantering av etiska frågor.

#### 4.4. 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.