

REKRYTERINGS- OCH MÅNGFALDSPOLICY

Policyn gäller ledamöter i Aktieinvest FKs (Bolaget) styrelse (ledningsorganet).

Aktieinvest ska vara en attraktiv företag både vad gäller att rekrytera nya ledamöter, samt att behålla de befintliga. Denna rekryterings och mångfaldspolicy avser såväl extern som intern (inom koncernen) rekrytering.

Bolaget ska säkerställa att ledningsorganet har faktiska kunskaper, färdigheter och sakkunskap för att ha förutsättningar att utföra ett bra arbete som styrelseledamot och förstå de främsta riskerna i Bolaget. Ledningsorganets ledamöter ska alltid ha ett tillräckligt gott anseende och tillräckliga faktiska kunskaper, färdigheter och sakkunskap för att kunna utföra sina förpliktelser, vilket sammantaget är en av de enskilt viktigaste faktorerna för Bolagets utveckling. Ledamöterna ska agera med ärlighet, integritet och självständigt tänkande, för att på ett effektivt kunna bedöma och ifrågasätta den verkställande ledningens beslut och effektivt kontrollera och övervaka ledningens beslutsfattande. Samtliga ledamöter i ledningsorganet ska avsätta tillräcklig tid för att kunna utföra sina förpliktelser för Bolaget.

Bolaget ska ta hänsyn till ledamotens andra uppdrag vid rekrytering och ställa de i relation till uppdraget inom Bolaget. Bedömningen ska baseras på arten, omfattningen och komplexiteten i dess verksamhet.

För att bibehålla den höga kompetens som finns i ledningsorganet idag och vara ett företag i utveckling är fortsatt rekrytering av ledamöter med rätt kompetens av största vikt. Rekrytering är en omfattande och långsiktig investering varför det är angeläget att rekryteringsarbetet planeras och genomförs professionellt och med hög kvalitet.

SYFTE

Rekryteringspolicyn syftar till att:

- vara ett stöd i arbetet med att rekrytera styrelseledamöter som kompletterar varandra och uppfyller de krav som behövs för att på bästa sätt fullgöra sitt uppdrag.
- tydliggöra Bolagets syn på olika frågeställningar i samband med rekrytering av styrelseledamöter.
- främja likabehandling och motverka diskriminering vid rekrytering av styrelseledamöter.
- skapa förutsättningar för att uppfylla de krav som ställs på Bolaget utifrån gällande föreskrifter och lagstiftning.

MÅL

Att rekrytera ledamöter som är en tillgång i styrelsen och har de faktiska kunskaper, färdigheter och den sakkunskap som styrelsen efterfrågar för att stärka dess sammansättning. Bolaget ska på ett professionellt och kvalitetssäkrat sätt rekrytera den kompetens som verksamheten kräver.

Bolaget har som mål att eftersträva och främja mångfald i ledningsorganet, detta ska uppnås genom en bred uppsättning av egenskaper och kunskaper vid utnämning av ledamöter till sina ledningsorgan. Bolaget har som mål att eftersträva och främja mångfald i ledningsorganet, detta ska uppnås genom en bred uppsättning av egenskaper och kunskaper vid utnämning av ledamöter till sina ledningsorgan.

Bolaget bör från tid till annan utvärdera ledningsorganets sammansättning för att fastslå i vilken utsträckning dessa mål uppnåtts.

ANSVAR

Styrelsens ordförande har ansvar för rekryteringsprocessen och beslut i samband med denna.

MÅNGFALD

Bolaget värdesätter mångfald i organisationen och välkomnar alla personer med efterfrågad kompetens att söka engagemang i vår organisation oavsett kön, ålder, etnisk ursprung, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder samt social bakgrund.

Ledamöter med olika bakgrund och erfarenheter skapar ökad kreativitet och kvalitet, varför mångfaldsaspekten ska beaktas vid urval till nya ledamöter i styrelsen.

REKRYTERINGSPROCESSEN

BEHOVSANALYS

Behov av rekrytering kan aktualiseras av flera olika orsaker, till exempel att en styrelseledamot slutar eller att förändringen i styrelsesammansättningen eller kravbilderna ändras. Vid rekryteringsbehov finns anledning att ta upp frågan om omfördelning av arbetsuppgifter/ansvar. Arbets- och ansvarsfördelningen bland styrelseledamöter bör analyseras utifrån eventuella behov av förändringar i sammansättningen av ledamöter.

KRAVPROFIL/KRAVSPECIFIKATION

Inför en rekrytering ska en kravprofil upprättas. Denna beskriver krav på:

- Arbetsuppgifter/ansvar
- Utbildning
- Tidigare erfarenhet från finansiella bolag
- Andra pågående uppdrag
- Personliga kvalifikationer/egenskaper
- Övriga krav

En väl genomförd kravprofil utgör en god grund för hela rekryteringsarbetet.

URVAL

Urvalet görs genom värdering av ansökningshandlingar utifrån kravprofilen. Även Bolagets behov med hänsyn till ledningsorganets sammansättning när det gäller ålder, kön, etnisk tillhörighet med mera ska beaktas.

De uppgifter som är av avgörande betydelse för urval och beslut bör dokumenteras.

INTERVJU

Intervjuens syfte är att få ett bredare underlag för att kunna göra en bedömning av den sökande i förhållande till kravprofilen.

De uppgifter som påverkar beslut och urval bör dokumenteras.

REFERENSTAGNING

Referenstagnings syfte är att stämma av och komplettera bilden av de sökandes erfarenhet, arbetsresultat och personlighet. Referenser bör inhämtas från tidigare uppdrag. Uppgifter från referenstagnings som har betydelse för urval och beslut bör dokumenteras.

SLUTGILTIG BEDÖMNING

Det som ligger till grund för den slutliga bedömningen är en sammanvägning av utbildning, yrkes- och arbetslivserfarenhet, intryck från intervju och referenstagning. I denna bedömning är kravprofilen till stor hjälp för att spegla de sökande mot de krav som ställts upp vid rekryterings början. Ansökningshandlingar (CV samt examensbevis etcetera.) för den person som anställts bevaras i personalakten på ekonomiavdelningen. Dokumentation från urval, intervjuer och referenstagning bör bevaras tillsammans med övriga ansökningshandlingar på ekonomiavdelningen då detta är uppgifter som kan efterfrågas vid ett eventuellt ifrågasättande av anställningsbeslutet. Beslut om val av nya styrelseledamöter och dess arvode sker av stämman.

ÅTERKOPPING

De kandidater som har varit på intervju men som inte kommer att erbjudas plats i styrelsen bör meddelas detta muntligen. Övriga kandidater erhåller ett brev om att positionen i styrelsen är tillsatt med annan sökande. En kandidat som inte har fått tjänsten har rätt att på begäran få skriftlig uppgift från Bolaget om vilken utbildning, yrkeserfarenhet och andra meriter som den person som fick arbetet har.

INTRODUKTION

Institutet ska avsätta tillräckligt med personalresurser och finansiella resurser för att introducera och utbilda ledamöter i ledningsorganet. Detta för att ge styrelseledamöter goda förutsättningar att förstå verksamheten och dess största risker.