

Pacific Fonder AB – lämplighets- och mångfaldspolicy

Styrelse

Styrelsen består av Patrik Ståhl (styrelseordförande), Peter Beckman (styrelseledamot) samt Michael Ekelund (styrelseledamot). Ingen av ledamöterna har fler än fyra styrelseuppdrag. Endast styrelsens ordförande har uppdrag i andra företag som står under Finansinspektionens tillsyn.

Lämplighets- och mångfaldspolicy

Vid val av personer till bolagets styrelse samt utseende av verkställande direktör säkerställer bolaget att ledamöterna och den verkställande direktören har tillräcklig kompetens, kunskap och erfarenhet. En viktig del i detta är att säkerställa att de enskilda ledamöterna respektive den verkställande direktören har en relevant utbildnings- och yrkeserfarenhet för bolagets verksamhet och att även styrelsen som helhet har tillräckliga kunskaper och erfarenheter för att fullgöra sina uppgifter. Styrelseledamöterna får inte ha övriga uppdrag i sådan omfattning att de inte kan avsätta tillräckligt med tid för att fullgöra sitt uppdrag hos bolaget. Bolaget ser dock positivt på att enskilda ledamöter har erfarenhet från annat styrelsearbete då det bidrar till en ökad kompetensnivå och effektivitet i bolagets styrelse. I syfte att säkerställa att dessa krav är uppfyllda genomför bolaget egna lämplighetsbedömningar av såväl VD och enskilda styrelseledamöter som styrelsen som kollektiv. Lämplighetsbedömningen genomförs innan en ny VD eller ledamot utnämns samt när en befintlig ledamot utnämns till annan befattning (t.ex. från suppleant till ordinarie ledamot eller från ordinarie ledamot till ordförande). Därutöver görs en uppföljande lämplighetsbedömning på minst årlig basis.

Bolaget strävar i sin verksamhet efter mångfald och jämställdhet. Detta ska genomsyra bolagets arbete vid anställningar, tillsättandet av personer i styrelse och ledning och i den dagliga verksamheten. I praktiken innebär det att bolaget bl.a. ska arbeta för att tillvarata olika erfarenheter och kompetenser samt att bolaget inte ska ta ovidkommande hänsyn eller på annat sätt diskriminera utifrån förhållanden såsom etnisk tillhörighet, kön, religion eller annan trosuppfattning, ålder, sexuell läggning eller funktionshinder. Bolaget ska också arbeta för att främja oberoende åsikter och kritiskt ifrågasättande hos styrelse, ledning och övrig personal.

Riskrapportering

Bolaget har, mot bakgrund av dess storlek, interna organisation samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet bedömt att det inte föreligger något behov av att inrätta en särskild riskkommitté. I stället rapporterar funktionen för riskhantering löpande direkt till styrelsen.

Ovanstående information gäller från och med den 1 november 2018.