

KOMMUNINVEST I SVERIGE AB

Policy för jämställdhet och mångfald

utdrag ur HR-Policy G6P



Fastställt av styrelsen	Dokumentansvarig	Dokumentägare	Informationsklass
2024-04-25	HR-chef	Styrelsen	Publik
Externa regler			
Arbetsmiljölagen (1977:1160) Diskrimineringslagen (2008:567) FFFS 2014:1 (Intern styrning och kontroll) FFFS 2011:1 (Ersättning) EBA/GL2021/04 (Ersättning) EBA/GL/2021/06 (Riktlinjer för lämplighetsbedömningar av ledamöter i ledningsorgan och ledande befattningshavare)			
Tidigare versioner			
2023-12-06; Policy för arbetsmiljö, jämställdhet och mångfald, Ersättningspolicy, Policy kompetensförsörjning			
Bakgrund mm			
<p>Kommuninvest i Sverige AB (nedan Bolaget) ska ha en god styrning och intern kontroll. Styrelsen ansvarar för att tillse att Bolaget följer lagar och tillämpliga nationella och europeiska regelverk som reglerar Bolagets verksamhet. Bolagets styrdokument består av dokument beslutade av styrelse, VD eller respektive ansvarig. Styrelsen fastställer policyer och vissa styrelseinstruktioner. Vid behov kan dessa styrdokument brytas ned i instruktioner, som fastställs av VD. Därefter kan instruktionerna brytas ned i mer detaljerade beskrivningar vilka fastställs av respektive ansvarig. Styrelsen ska fastställa policyer årligen och tillse att dessa efterlevs och regelbundet bedöms i verksamheten. Styrelsen är ytterst ansvarig för att Bolaget har en ändamålsenlig och effektiv verksamhet samt ett väl utvecklat system för riskhantering och regelefterlevnad.</p> <p>Denna policy omfattar Bolagets styrelse, ledning, samtliga anställda, konsulter, samarbetspartners, ombud och uppdragstagare som är berörda av Bolagets verksamhet. Policyn är tillämplig på alla delar av verksamheten och inkluderar även verksamheter och områden som lagts ut till annan part (outsourcing).</p> <p>VD ansvarar för att implementera och följa upp efterlevnaden av denna policy samt rapportera detta till styrelsen. Det åligger också VD att årligen eller vid behov bedöma och uppdatera innehållet i denna policy och föredra den för styrelsen, med eventuella förslag på ändringar.</p>			

1 Jämställdhet och mångfald

Bolaget ska vara en inkluderande och jämställd arbetsplats som tar tillvara medarbetarnas mångfald och olikheter.

Bolaget ska bedriva ett aktivt jämställdhets- och mångfaldsarbete, vilket innebär att:

- Alla medarbetare ska behandlas lika oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, ålder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller sexuell läggning.
- Jämn könsfördelning ska eftersträvas för samtliga positioner i Bolaget.
- Rekryteringsprocessen, lönesättning, anställningsvillkor och karriärmöjligheter är jämställda och icke-diskriminerande.
- Kompetensutveckling och utbildning erbjuds på lika villkor.
- Utifrån ställda kompetenskrav sträva efter mångfald i personalsammansättningen.

1.1 Kompetens, lämplighet och mångfald för styrelseledamöter och VD

När styrelseledamöter tillsätts ska enligt gällande regelverk och riktlinjer en bred uppsättning egenskaper och kunskaper beaktas för att bedöma personens lämplighet. Även omständigheter som främjar mångfald ska beaktas.

Genom arbetstagarrepresentanterna i styrelsen bidrar medarbetarna med perspektiv och god kunskap om Bolagets verksamhet.

Regler om arbetet med styrelsens kompetens, lämplighet och mångfald finns i styrelsens arbetsinstruktion.

Regler om arbetet med VD:s kompetens och lämplighet finns i styrelsens arbetsinstruktion.

1.2 Kompetens, lämplighet och mångfald för ledande befattningshavare.

Med ledande befattningshavare avses i detta sammanhang annan medlem i Bolagets verkställande ledning än VD samt ansvariga för kontrollfunktionerna. Även andra personer kan inkluderas om dessa bedöms ha ett betydande inflytande över verksamhetens inriktning¹.

När ledande befattningshavare tillsätts ska enligt gällande regelverk och riktlinjer en bred uppsättning egenskaper och kunskaper beaktas för att bedöma personens lämplighet. Även omständigheter som främjar mångfald i Bolaget bör beaktas. Enligt gällande regelverk ska lämpligheten i vissa fall omprövas. Utvärdering av ledande befattningshavares lämplighet bör även göras i samband med allmän utvärdering av Bolagets styrning.

Syftet med att bedöma ledande befattningshavares lämplighet är att säkerställa att dessa alltid har tillräckligt gott anseende, är ärliga, har integritet och besitter tillräckliga kunskaper, färdigheter och erfarenheter för sina befattningar. HR ansvarar för att utfärda

¹ EBA GL 2021/06

närmare riktlinjer för hur utvärdering av ledande befattningshavares lämplighet sker i bolaget.