MANGOLD

POLICY
JÄMSTÄLLDHET OCH MÅNGFALD
2024-11-06

1. ALLMÄNNA UTGÅNGSPUNKTER

Enligt FFFS (2017:2) om värdepappersrörelse 3 kap. 4 § och svensk kod för bolagsstyrning ska Mangold beakta en bred uppsättning egenskaper och kunskaper när styrelseledamöter ska tillsättas. För att uppnå detta ska Mangold ha ett styrdokument som främjar mångfald och jämställdhet i styrelsen.

Mangolds instruktion för jämställdhet och mångfald utgör grunden för hur Mangold och dess medarbetare ska agera och förhålla sig i frågor som rör jämställdhet och mångfald. Utöver styrdokumentet finns en mer detaljerad vägledning för hur Mangold och dess medarbetare ska förhålla sig i frågor som rör jämställdhet och mångfald i Mangolds personalhandbok.

2. ANSVARSOMRÅDEN

Bolagsstämman

- Bolagsstämman ansvarar över att valberedningen är införstådd i dess uppgift och lämnar tydliga instruktioner om att eftersträva mångfald i de förslag till styrelseledamöter som tas fram.

Styrelsen

- Ska vid tillsättande av de ledande positionerna inom bolaget eftersträva mångfald och jämställdhet i kunskap och erfarenhet.

CEO

- Ska eftersträva mångfald och jämställdhet i kunskap och erfarenheter för bolagets anställda.
- Ska tillse att arbetet med frågor som rör jämställdhet och mångfald och följa upp att målsättningen med policyn uppnås. Ska tillse att uppföljning med medarbetare, och i synnerhet ledare, på Mangold sker i dessa frågor och att samtliga är medvetna om deras ansvar att aktivt arbeta med att uppnå målet i såväl det dagliga arbetet och i arbetsgruppers sammansättning.
- Ska även vid behov revidera instruktionen för jämställdhet och mångfald för att uppnå målsättningen.

Compliance

- Ska hantera klagomål för diskriminering och rapportera direkt till CEO.

3. ÖVERGRIPANDE MÅL OCH OMFATTNING

I bolaget ska medarbetare, oavsett position eller anställningstid, ha samma skyldigheter, rättigheter och möjligheter inom allt som rör arbetsplatsen. Detta gäller oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller ålder. Lön, anställningsvillkor och utvecklingsmöjligheter ska vara utformade på ett sätt så att lika möjligheter ges oavsett ovan nämnda grupptillhörighet. Mangold ska vara en jämställd arbetsplats som uppmuntrar olikheter.

Detta styrdokument omfattar såväl anställda på Mangold som Mangolds styrelse och utgör grunden för Mangolds arbete med mångfald och jämställdhetsfrågor. Detta styrdokument ska även omfatta rekryteringsförfarandet.

3.1. Kriterier som ska beaktas vid nyrekrytering

Vid rekrytering eller tillsättning av nya styrelseledamöter ska alltid jämställdhet och mångfald beaktas.

- Som målsättning gäller en jämn könsfördelning inom såväl styrelse och ledning som bland Mangolds medarbetare.
- Mangold ska eftersträva att bolagets styrelse och medarbetare ska ha en bredd avseende olika kunskaper, erfarenheter och bakgrund.
- Medarbetare ska på ett naturligt sätt kunna kombinera arbete och privatliv (i termer av t.ex. föräldraskap).
- Både män och kvinnor ska uppfatta Mangold som ett jämställt företag.

4. UPPFÖLJNING

Detta styrdokument och arbetet med att uppnå målen ska följas upp årligen av såväl Styrelsen som HR. En rapport ska sammanställas i syfte att lättare överblicka arbetet och resultatet