

Beslutad av	Sparbanksstämman	Ansvarig för regelverket	Huvudmännen
Datum beslut	2022-04-27	Ersätter regelverk beslutat datum	2021-04-21
Informationsklassificering	Öppen		

Policy för arbetet med val av styrelseledamöter och externrevisor

1. Syfte

En av huvudmännens viktigaste uppgifter är att säkerställa att sparbankens styrelse besitter den kompetens som erfordras för sitt uppdrag. För att säkerställa att processen kring detta sker på ett lämpligt sätt har sparbankens huvudmän, styrelse och ledning arbetat fram detta styrdokument. Ett annat syfte med detta regelverk är att tydliggöra valberedningens ansvar vid tillsättning av externrevisor.

2. Utvärdering av styrelse och styrelseledamöter

Valberedningen ska årligen utvärdera styrelsen och dess ledamöter. Om valberedningen känner behov av stöd i samband med utvärderingen bör det finnas möjlighet att ta extern hjälp. Syftet med utvärderingen är att ge underlag till ställningstagande huruvida

- Styrelsens sammansättning måste korrigeras för att skapa erforderlig gemensam kompetensmassa
- Enskild ledamot kan anses ha erforderlig kompetens för uppdraget

Ledamot kan bli föremål för ny prövning under mandatperioden om händelser uppstår som kan inverka negativt för banken. Exempel på händelser kan vara:

- Ledamotens agerande strider mot bankens etiska riktlinjer
- Ledamoten figurerar som "dålig betalare"

3. Ledningsprövning

Ledamot ska innan han/hon tillträder som styrelseledamot godkännas av Finansinspektionen (FI). För att undvika att ledamot väljs på stämman och sedermera ej godkännes av FI ska lämplighetsprövning göras i god tid.

4. Bedömningskriterier

4.1 Gott anseende

En grundförutsättning för en styrelseledamot i Tidaholms Sparbank är att vederbörande kan anses ha ett gott anseende och kan förväntas bli en god ambassadör för sparbanken. Gott anseende är en grundpelare i Tidaholms Sparbanks image och därför en viktig del i bedömningen. Eftersom en roll som styrelseledamot är flerårig skall bedömningen även vara framåtriktad.

En ledamots goda anseende bör ifrågasättas:

- om det finns risk för att allmänheten uppfattar ledamoten negativt
- om hans eller hennes uppträdande, privat eller i yrket ger upphov till tvivel om hans/hennes förmåga att bidra till en sund och ansvarsfull ledning av sparbanken
- om han/hon eller företag där han/hon har väsentligt inflytande figurerar som "dålig betalare"

4.2 Erfarenhet

Vid bedömning av en ledamots erfarenhet bör hänsyn tas till både teoretiska och praktiska erfarenheter. De erfarenheter som beaktas ska vara relevanta för rollen som ledamot i Tidaholms Sparbank och kunna tillämpas i styrelsearbetet.

En ledamot bör ha sådan erfarenhet att han eller hon på ett konstruktivt sätt självständigt kan bedöma bankledningens sätt att driva sparbanken.

När ledamots erfarenheter bedöms ska särskilt uppmärksammas erfarenhet av:

- Finansiella marknader
- Rättsliga rammar och krav
- Leda och driva privat företagande
- Analys av ekonomisk information

4.3 Styrning

Vid bedömningen av lämplighet finns andra relevanta kriterier som bör vara med såsom:

- Ledamotens möjlighet att i rollen som styrelseledamot i Tidaholms Sparbank agera självständigt. Man behöver därför i bedömningen beakta ledamotens eget eller yrkesmässiga förhållande till banken och övriga i styrelsen
- Möjlighet att avsätta tillräckligt med tid för uppdraget
- Styrelsens samlade kompetens i övrigt dvs. tillförs erfarenhet som saknas eller har styrelsen redan denna kompetens
- Potentiella intressekonflikter

4.4 Samlad kompetens

Styrelsens sammansättning ska karakteriseras av för uppdraget relevanta egenskaper och kunskaper. Prövningen ska göras på individuell nivå samt utifrån styrelsen som kollektiv. Utifrån kriterierna gott anseende, erfarenhet och styrning ska mångfald vad gäller kön, ålder, geografiskt ursprung samt utbildnings- och yrkesbakgrund bidra till att främja oberoende och kritiskt granskande, samt skapa en bred gemensam erfarenhet som säkerställer att uppdraget kan utföras på ett tillfredställande sätt. Varje styrelseledamot ska med sin erfarenhet utöka kollektivets samtidigt som varje ledamot själv ska besitta den bredd som erfordras för att utföra uppdraget.

5. Tidsplan

5.1 Styrelsens egen utvärdering

Styrelsen ska till september månads styrelsemöte genomföra en utvärdering av sitt eget arbete. Utvärderingen skall göras dels som kollektiv men även för styrelseledamot enskilt.

Utvärderingen skall bland annat innehålla

- Styrelsens arbetsformer
- Kollektiv och enskild erfarenhetsnivå.
- Behov av utbildning
- Engagemang och delaktighet

Det åligger styrelsens ordförande att kalla valberedningen till ett möte där resultatet av utvärderingen presenteras.

5.2 Höstmöte

Inför sparbankens höstmöte, vilket normalt hålls andra veckan i oktober, skall valberedningen skapa sig en bild av vilka val som kan vara aktuella på kommande stämma. På höstmötet bör informationen till huvudmännen innehålla:

- Vilka personval som är aktuella nästkommande stämma
- Framtida händelser vilka kan finnas behov av att beakta, exempelvis succession
- Styrelsens kompetensprofil, individuellt och kollektivt
- Finns behov av att i styrelsen få in speciell kompetensprofil

Utifrån valberedningens information skall huvudmännen, parallellt med valberedningen, aktivt delta i processen med att ta fram förslag på kandidater till uppdrag i sparbankens styrelse.

5.3 Förslagsmöte

Förslagsmöte ska hållas andra veckan i november. Valberedningen skall redan på höstmötet ange tid för kommande förslagsmöte samt skicka ut skriftlig kallelse 2 veckor före nomineringsmötet. Huvudmännens namnförslag bör vara valberedningen tillhanda 2 veckor före förslagsmötet. På förslagsmötet ska styrelsens egen utvärdering, valberedningens utvärdering av styrelse och styrelseledamöter, samt inkomna namnförslag presenteras och diskuteras.

Resultatet av förslagsmötet ska:

- Utifrån presenterad utvärderingen av styrelse och styrelseledamöter ge valberedningen huvudmännens uppfattning av ev. behovet av förändringar i styrelsesammansättningen
- Ge valberedningen ett antal tänkbara kandidater med vilka en djupare utredning kan göras
- Ge valberedningen input i den kommande utvärderingen av kandidater.

Efter förslagsmötet startar valberedningens utvärdering av inkomna eller under processen framkomna nya namnförslag. Bedömningen ska göras utifrån nämnda bedömningskriterier. Arbetet ska utmynna i det förslag valberedningen avser lägga fram för bankens stämma. Förslaget ska vara klart senast 15 januari. Ansökan om ledningsprövning skall skickas till FI senast 30 januari.

Valberedningen ska under utvärderingen inhämta styrelsens ordförandes och bankledningens uppfattning om de potentiella ledamöternas lämplighet.

Valberedningen ska skriftligen informera huvudmännen om sitt förslag samt lämna motiv till förslaget i kallelse till stämman.

6. Val av extern revisor

Valberedningen ska, i enlighet med sparbankens reglemente, bereda och lämna förslag på revisorer till sparbanksstämman. Förslaget ska innehålla två alternativ samt motiv för vilket av de två alternativen valberedningen föredrar. Förslaget ska föregås av en beredning i vilken valberedningen, i egenskap av företrädare för sparbankens huvudmän, inhämtar erforderlig information för att kunna lämna ett väl underbyggt förslag. Detta kan exempelvis innebära delaktighet i offertförfarande eller utvärdering av revisionsplaner eller utfall av revisionsarbetet.

7. Årlig genomgång

Detta dokument ingår bland sparbankens policydokument. Styrelsen ansvarar för att sparbankens stämma årligen beslutar om dokumentets innehåll.
