

| | | | |
|-----------------------------------|---|------------------------------------|------------|
| Dokumentnamn | <i>Policy för styrelsens och ledningens lämplighetsbedömning och mångfald</i> | Ägare | Styrelsen |
| Bankens versionsnr | 180.002.007 | Ansvarig för implementering | Ordförande |
| Ersätter | 2021-12-22 | Distribution | |
| Beslutad av | Styrelsen | Dokumentplats | |
| Fastställelse och revision | Årligen och vid behov | Informationstyp | Policy |
| Datum för fastställelse | 2022-12-22 | Sidan | |

Lönneberga-Tuna-Vena Sparbank

Policy för styrelsens och ledningens lämplighetsbedömning och mångfald

Ramverksversion 180.002

Lönneberga-Tuna-Vena Sparbank



| | | | |
|-----------------------------------|---|------------------------------------|-------------------|
| Dokumentnamn | <i>Policy för styrelsens och ledningens lämplighetsbedömning och mångfald</i> | Ägare | <i>Styrelsen</i> |
| Bankens versionsnr | <i>180.002.007</i> | Ansvarig för implementering | <i>Ordförande</i> |
| Ersätter | <i>2021-12-22</i> | Distribution | |
| Beslutad av | <i>Styrelsen</i> | Dokumentplats | |
| Fastställelse och revision | <i>Årligen och vid behov</i> | Informationstyp | <i>Policy</i> |
| Datum för fastställelse | <i>2022-12-22</i> | Sidan | <i>1</i> |

Innehåll

| | |
|--|---|
| Externa regelverk..... | 2 |
| Interna regelverk | 2 |
| 1. Syfte | 2 |
| 2. Definitioner | 2 |
| 3. Organisation och ansvarsfördelning..... | 3 |
| 3.1 Mångfald | 3 |
| 3.2 Lämplighetsbedömning – När ska det ske? | 3 |
| 4. Mål för mångfald | 4 |
| 5. Utgångspunkter vid lämplighetsbedömning | 4 |
| 5.1 Bedömning av den enskilda styrelseledamotens lämplighet | 4 |
| 5.1.1 Samspelet mellan den enskilda styrelseledamotens lämplighet och styrelsens kollektiva lämplighet | 5 |
| 5.2 Bedömning av styrelsens kollektiva lämplighet | 5 |
| 5.3 Åtgärder att vidta om styrelseledamot eller ledande befattningshavare vid en lämplighetsbedömning ej anses lämplig | 6 |
| 5.4 Dokumentation..... | 6 |
| 5.4.1 Finansinspektionens Ledningsprövning..... | 6 |
| 6. Fastställande och uppdatering | 6 |

| | | | |
|-----------------------------------|---|------------------------------------|-------------------|
| Dokumentnamn | <i>Policy för styrelsens och ledningens lämplighetsbedömning och mångfald</i> | Ägare | <i>Styrelsen</i> |
| Bankens versionsnr | <i>180.002.007</i> | Ansvarig för implementering | <i>Ordförande</i> |
| Ersätter | <i>2021-12-22</i> | Distribution | |
| Beslutad av | <i>Styrelsen</i> | Dokumentplats | |
| Fastställelse och revision | <i>Årligen och vid behov</i> | Informationstyp | <i>Policy</i> |
| Datum för fastställelse | <i>2022-12-22</i> | Sidan | <i>2</i> |

Externa regelverk

Lag

Sparbankslag (1987:619)

Lag (2004:297) om bank- och finansieringsrörelse

Finansinspektionen

FFFS 2014:1 – Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd om styrning, riskhantering och kontroll i kreditinstitut

FFFS 2009:3 – Finansinspektionens föreskrifter om ägar- och ledningsprövning

Riktlinjer

EBA/GL/2021/06 - ESMA35-36-2319 – Riktlinjer för lämplighetsbedömningar av ledamöter i ledningsorgan och ledande befattningshavare

GL12 - Europeiska bankmyndighetens riktlinjer för intern styrning

Interna regelverk

110.0xx.xxx Styrelsens arbetsordning

020.00x.xxx Valberedningspolicy

1. Syfte

Enligt Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd om styrning, riskhanteringen och kontroll i kreditinstitut (FFFS 2014:1) ska ett företag när de tillsätter styrelseledamöter beakta en bred uppsättning egenskaper och kunskaper och för detta ändamål ha en policy för att främja mångfald i styrelsen.

Banken ska även enligt EBA's riktlinjer för lämplighetsbedömningar av ledamöter i ledningsorgan och ledande befattningshavare ha en policy som tydliggör den process för lämplighetsbedömning som ska tillämpas löpande samt vid tillsättning av ledamöter i bankens styrelse, vid tillsättning av ledande befattningshavare eller om antalet styrelseledamöter minskas.

Syftet med denna policy är att mer övergripande beskriva vilka generella kriterier som ska ligga till grund för bankens löpande lämplighetsbedömning, vad som ska utföras och när, ansvariga samt vilka åtgärder som ska vidtas vid fall av eventuell bristande lämplighet.

2. Definitioner

Mångfald: En variation av olika relevanta egenskaper, kunskaps- och erfarenhetsområden hos individer i en grupp.

| | | | |
|-----------------------------------|---|------------------------------------|-------------------|
| Dokumentnamn | <i>Policy för styrelsens och ledningens lämplighetsbedömning och mångfald</i> | Ägare | <i>Styrelsen</i> |
| Bankens versionsnr | <i>180.002.007</i> | Ansvarig för implementering | <i>Ordförande</i> |
| Ersätter | <i>2021-12-22</i> | Distribution | |
| Beslutad av | <i>Styrelsen</i> | Dokumentplats | |
| Fastställelse och revision | <i>Årligen och vid behov</i> | Informationstyp | <i>Policy</i> |
| Datum för fastställelse | <i>2022-12-22</i> | Sidan | <i>3</i> |

Ledamot: En person som tilldelats eller är tilltänkt för uppdraget att vara representant i styrelsen.

Ledande befattningshavare: För sparbanken räknas i detta avseende VD som ledande befattningshavare. En ledande befattningshavare kan även vara en befattning som har betydande inflytande.

Lämplighetsbedömning: Den bedömning som sparbanken för egen skull ska göra av styrelseledamöter och ledande befattningshavare i syfte att säkerställa att dessa är lämpliga och har tillräcklig kompetens och erfarenhet för den aktuella uppgiften.

Finansinspektionens ledningsprövning: Den av Finansinspektionen utförda bedömningen av specifika befattningshavares lämplighet.

3. Organisation och ansvarsfördelning

FFFS 2014:1 och EBA:s och ESMAS:s riktlinjer för lämplighetsbedömningar av ledamöter i ledningsorgan och ledande befattningshavare anger att det är företaget som ansvarar för att främja mångfald samt för att bedöma enskilda och sammantagna ledamöters lämplighet. Då framtagandet av kandidater till styrelseposter i de flesta fall sker av valberedningen bör det lämpligtvis ingå i valberedningens ansvar att följa reglerna i denna policy samt att det i valberedningens uppdrag ingår att beakta styrelsens lämplighetsbedömning och mål för mångfald.

3.1 Mångfald

Sparbankens styrelsearbete främjas av mångfald bland styrelsens ledamöter. Sparbankens styrelse är därför angelägen om att dess ledamöter kontinuerligt har en bred uppsättning av olika egenskaper och kunskaper och att Sparbanksstämman utser ledamöter som innebär att mångfald främjas.

Mångfald ska prägla hela Sparbankens organisation och är således inte ett tillstånd som bara har betydelse vid utseende av styrelseledamöter.

3.2 Lämplighetsbedömning – När ska det ske?

Valberedningen har det yttersta ansvaret för att banken utför lämplighetsbedömning enligt riktlinjerna i denna policy. Lämplighetsbedömning ska bland annat ske:

- Inför tillsättning av nya styrelseledamöter/ledande befattningshavare och vid anmälan om ledningsprövning till FI.
- När/om antalet styrelseledamöter föreslås att minskas och vid bankens anmälan om detta till FI.
- Löpande vid behov, annars minst vartannat år (gäller styrelse och ledande befattningshavare). Angivet tidsintervall gäller om det under perioden inte har skett lämplighetsbedömning med anledning av inlämnad ledningsprövning till Finansinspektionen.

| | | | |
|-----------------------------------|---|------------------------------------|-------------------|
| Dokumentnamn | <i>Policy för styrelsens och ledningens lämplighetsbedömning och mångfald</i> | Ägare | <i>Styrelsen</i> |
| Bankens versionsnr | <i>180.002.007</i> | Ansvarig för implementering | <i>Ordförande</i> |
| Ersätter | <i>2021-12-22</i> | Distribution | |
| Beslutad av | <i>Styrelsen</i> | Dokumentplats | |
| Fastställelse och revision | <i>Årligen och vid behov</i> | Informationstyp | <i>Policy</i> |
| Datum för fastställelse | <i>2022-12-22</i> | Sidan | <i>4</i> |

Styrelsen ansvarar för att bankens VD uppfyller lämplighetskraven i denna policy.

Styrelsen kan delegera till VD att ansvara för att det utförs lämplighetsbedömning i enlighet med denna policy av sparbankens, i förekommande fall, övriga ledande befattningshavare.

4. Mål för mångfald

Enligt bankens reglemente ska styrelsen bestå av minst 5 och högst 8 ledamöter som är valda av huvudmännen på stämman. Det ska vid val av styrelse alltid eftersträvas att styrelsen som helhet har nödvändigt kunnande och erfarenhet om de samhälls-, affärs- och kulturförhållanden som råder i de marknadsområden där bankens huvudsakliga verksamhet bedrivs.

Styrelsen ska med hänsyn till bankens verksamhet, aktuella förhållanden och utvecklingskede samt strategi och kommande mål ha en ändamålsenlig sammansättning som är präglad av mångsidighet, bredd och relevanta kunskaper. Det innebär att det i styrelsen behövs ledamöter med en bredd av egenskaper, kompetenser och erfarenheter. För att uppnå detta ska banken sträva efter mångfald i styrelsen avseende bland annat kön, ålder, utbildning, geografisk härkomst och yrkesmässig bakgrund.

5. Utgångspunkter vid lämplighetsbedömning

Banken ska innan tillsättning av styrelsemedlem eller ledande befattningshavare göra en lämplighetsbedömning av kandidaten.

I Lönneberga-Tuna-Vena Sparbank är enbart VD bedömd som ledande befattningshavare. Då VD i en sparbank även ingår i styrelsen gäller vad som anges nedan för styrelseledamöter också för VD i egenskap av ledande befattningshavare.

5.1 Bedömning av den enskilda styrelseledamotens lämplighet

Lämpligheten hos en styrelseledamot bedöms mot bakgrund av det samlade värdet av vederbörandes färdigheter och egenskaper av betydelse för uppdraget. Lämplighet är i detta sammanhang ett dynamiskt begrepp, eftersom lämpligheten hos en viss ledamot också måste bedömas mot bakgrund av övriga ledamöters egenskaper som delar av den kollektiva lämpligheten. För att styrelsen ska vara lämplig att leda Sparbanken, måste den bestå av ledamöter som med olika slags egenskaper kompletterar varandra och bildar en helhet.

I bedömningen av en enskild styrelseledamots lämplighet ska vederbörandes egenskaper i åtminstone följande avseenden beaktas.

- **Kunskaper.** En styrelseledamot måste ha kunskaper inom områden som är väsentliga för uppdraget att leda Sparbanken. Särskilt viktiga är kunskaper om bank- och finansmarknaden och den rättsliga reglering som styr denna. Vidare är kunskaper i strategisk planering och styrning, riskhantering och kontroll i finansiell verksamhet samt informationsteknologi särskilt viktiga. Med kunskaper avses såväl sådana som förvärvats genom utbildning, som sådana som förvärvats genom praktiskt arbete.

| | | | |
|-----------------------------------|---|------------------------------------|-------------------|
| Dokumentnamn | <i>Policy för styrelsens och ledningens lämplighetsbedömning och mångfald</i> | Ägare | <i>Styrelsen</i> |
| Bankens versionsnr | <i>180.002.007</i> | Ansvarig för implementering | <i>Ordförande</i> |
| Ersätter | <i>2021-12-22</i> | Distribution | |
| Beslutad av | <i>Styrelsen</i> | Dokumentplats | |
| Fastställelse och revision | <i>Årligen och vid behov</i> | Informationstyp | <i>Policy</i> |
| Datum för fastställelse | <i>2022-12-22</i> | Sidan | <i>5</i> |

- Utbildning. En styrelseledamot behöver ha relevant utbildning. Med relevant utbildning avses i första hand utbildningar inom områdena för ekonomi, juridik, revision, administration, informationsteknik samt ledning.
- Praktisk erfarenhet från relevant verksamhet. Med relevant verksamhet avses i första hand finansiell verksamhet.
- Personliga egenskaper som anseende, ärlighet och förmåga att agera självständigt tillhör också de förhållanden som ska omfattas i bedömningen av en styrelse-ledamots lämplighet. I bedömningen ska också beaktas personens möjlighet att ägna uppdraget tillräcklig tid samt frågan huruvida potentiella intressekonflikter kan föreligga mellan styrelseuppdraget och andra hänsyn som personen kan behöva ta.

En styrelseledamot ska ha en bakgrund som vittnar om en stark integritet, ett gott anseende och ett engagerat arbete med sakliga utgångspunkter som därigenom ger goda förutsättningar för ett värdefullt bidrag i Sparbankens styrelsearbete.

En styrelseledamot får därför inte ha förekommit i sammanhang som kan riskera att leda till ifrågasättanden av vederbörandes lämplighet för uppdraget. En styrelseledamot ska vidare ha en sund och stabil ekonomisk situation.

5.1.1 Samspelet mellan den enskilda styrelseledamotens lämplighet och styrelsens kollektiva lämplighet

Att varje styrelseledamot är lämplig för uppdraget som styrelseledamot, är en förutsättning för att styrelsen som kollektiv ska kunna bedömas vara lämplig för sitt uppdrag. Detta innebär att bedömningen av lämpligheten hos en enskild ledamot, också styrs av styrelsens behov av en allsidig sammansättning av olika slags kompetenser, för att styrelsearbetet ska fungera på bästa sätt.

5.2 Bedömning av styrelsens kollektiva lämplighet

Styrelsen i Sparbanken ska ha en allsidig sammansättning av ledamöter med olika slag av bakgrund och kompetenser som kompletterar varandra och tillsammans utgör en enhet med kvalifikationer som gör den lämplig att styra Sparbanken.

Bedömningen av styrelsens kollektiva lämplighet ska utgå från det behov av kompetenser som verksamhetens inriktning och omfattning medför. Styrelsens kollektiva kompetens ska ha en sammansättning som gör att styrelsen har en god förståelse för riskerna i verksamheten och hanteringen av dessa samt en god kunskap om förhållanden som har betydelse för bestämmandet av riskapitet och riskstrategi.

Sparbankens styrelse ska mot denna bakgrund tillsammans och återkommande utvärdera dess lämplighet för att kunna leda Sparbanken på ett sunt och ansvarsfullt sätt. För arbetet med sådan utvärdering ansvarar styrelsens ordförande.

| | | | |
|-----------------------------------|---|------------------------------------|-------------------|
| Dokumentnamn | <i>Policy för styrelsens och ledningens lämplighetsbedömning och mångfald</i> | Ägare | <i>Styrelsen</i> |
| Bankens versionsnr | <i>180.002.007</i> | Ansvarig för implementering | <i>Ordförande</i> |
| Ersätter | <i>2021-12-22</i> | Distribution | |
| Beslutad av | <i>Styrelsen</i> | Dokumentplats | |
| Fastställelse och revision | <i>Årligen och vid behov</i> | Informationstyp | <i>Policy</i> |
| Datum för fastställelse | <i>2022-12-22</i> | Sidan | <i>6</i> |

5.3 Åtgärder att vidta om styrelseledamot eller ledande befattningshavare vid en lämplighetsbedömning ej anses lämplig

Om en lämplighetsbedömning visar att en ledamot eller ledande befattningshavare inte kan anses lämplig för sin befattning ska åtgärder vidtas. Lämpliga åtgärder kan till exempel vara utbildning eller undanröjande av eventuella intressekonflikter. Om åtgärder inte kan vidtas så att en ledamot/ledande befattningshavare uppfyller bankens lämplighetsbedömning ska ledamoten inte föreslås som ny ledamot/som ledande befattningshavare alt. ombeds att avsäga sig uppdraget alternativt erbjudas omplacering till annan befattning.

5.4 Dokumentation

Samtliga lämplighetsbedömningar ska dokumenteras och bevaras som känslig information.

5.4.1 Finansinspektionens Ledningsprövning

Finansiella institut ska skicka in ledningsprövning till Finansinspektionen. Finansinspektionen gör en lämplighetsprövning av dessa sett bland annat mot uppgifter som hämtas in från Rikspolisstyrelsen, Upplysningscentralen och Skatteverket. Vid prövning av utländsk medborgare tar Finansinspektionen kontakt med den utländska tillsynsmyndigheten i hemlandet. Finansinspektionen prövar även den lämplighetsbedömning som banken gjort, därför vill Finansinspektionen att de vid var tid gällande bilagor/blanketter som anges på FI:s hemsida under Ledningsprövning ska sändas in ifyllda. Dessa bilagor/blanketter som ska skickas in fungerar även som exempelmall/checklista för den lämplighetsbedömning som banken ska ha gjort, såväl löpande för att uppfylla tillsynskravet som vid tillsättning/ändring av styrelseledamöter och ledande befattningshavare.

För Finansinspektionens regler/rutiner för Ledningsprövning – se FI:s hemsida.

Banken ska i linje med FFFS 2009:3 skicka in ansökan/anmälan om ledningsprövning till Finansinspektionen när nedanstående uppdrag/befattningar utses i banken:

- Styrelseordförande
- Styrelseledamot
- Styrelsesuppleant
- Verkställande direktör eller dennes ställföreträdande

Finansinspektionen ska även informeras om banken avser att minska antalet styrelseledamöter.

6. Fastställande och uppdatering

Denna Policy ska vid behov uppdateras för att beakta förändringar i verksamheten, omvärlden och på det legala området. Policyn ska fastställas på årlig basis av sparbankens styrelse, även om inga ändringar genomförs.