

Sparbanken Rekarne

Policy för styrelsens och ledningens lämplighetsbedömning och mångfald

Ramverksversion 180.004

Sparbanken
Rekarne



Dokumentnamn	<i>Policy för styrelsens och ledningens lämplighetsbedömning och mångfald</i>	Ägare	Styrelsen
Bankens versionsnr	180.004	Ansvarig för implementering	Styrelse
Gäller för	Sparbanken Rekarne	Distribution	SORC/Admincontrol
Beslutad av	Styrelsen	Dokumentplats	SORC
Fastställelse och revision	Styrelsen årligen	Informationstyp	Intern
Datum för fastställelse	2021-02-24	Sidan	1

Innehåll

Innehåll

Externa regelverk	2
1. Syfte.....	2
2. Definitioner	2
3. Organisation och ansvarsfördelning	3
4. Mål för mångfald.....	4
5. När lämplighetsbedömning ska ske	4
6. Utgångspunkter vid lämplighetsbedömning.....	5
6.1 Kollektiv lämplighet.....	5
6.2 Anseende, ärlighet och integritet	6
6.3 Kunskap, erfarenhet och färdigheter.....	6
6.4 Självständigt tänkande	7
6.5 Oberoende	7
6.6 Förmåga att avsätta tillräcklig tid	8
7 Åtgärder	8
8 Dokumentation och lagring.....	8
9. Fastställande och uppdatering.....	9
Bilaga 1.....	10

Dokumentnamn	<i>Policy för styrelsens och ledningens lämplighetsbedömning och mångfald</i>	Ägare	<i>Styrelsen</i>
Bankens versionsnr	<i>180.004</i>	Ansvarig för implementering	<i>Styrelse</i>
Gäller för	<i>Sparbanken Rekarne</i>	Distribution	<i>SORC/Admincontrol</i>
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>SORC</i>
Fastställelse och revision	<i>Styrelsen årligen</i>	Informationstyp	<i>Intern</i>
Datum för fastställelse	<i>2021-02-24</i>	Sidan	<i>2</i>

Externa regelverk

Lag

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/2017/12 Riktlinjer för lämplighetsbedömningar av ledamöter i ledningsorgan och ledande befattningshavare

EBA/GL/2017/11 Riktlinjer för intern styrning

1. Syfte

Syftet med denna policy är att beskriva Sparbanken Rekarne, nedan kallad banken, principer och grundläggande krav vid bedömning av styrelsens, VD:s och ledande befattningshavares lämplighet, både på ett individuellt och på ett kollektivt plan. Lämplighetsbedömningen är en viktig del i att banken bedrivs på ett korrekt och effektivt sätt. Utöver lämplighetsbedömning syftar denna policy till att redogöra för hur banken beaktar mångfald i samband med att av styrelseledamot, VD eller ledande befattningshavare utses.

2. Definitioner

Nedan följer en beskrivning av de termer som används i GL12 och hur dessa appliceras i bankens verksamhet.

Mångfald: En variation av kön, ålder, geografisk härkomst samt olika relevanta egenskaper, kunskaps- och erfarenhetsområden hos individer i en grupp.

Ledningsorgan: De organ som har en övervakande och en ledande funktion inom ett kreditinstitut och som kan besluta om kreditinstitutets mål, strategi och övergripande inriktning. Inom banken innefattar det bankens styrelse och VD.

Ledningsorganet i dess tillsynsfunktion: Det organ som har en övervakande funktion inom ett kreditinstitut. Inom banken innefattar det bankens styrelse.

Dokumentnamn	<i>Policy för styrelsens och ledningens lämplighetsbedömning och mångfald</i>	Ägare	Styrelsen
Bankens versionsnr	180.004	Ansvarig för implementering	Styrelse
Gäller för	Sparbanken Rekarne	Distribution	SORC/Admincontrol
Beslutad av	Styrelsen	Dokumentplats	SORC
Fastställelse och revision	Styrelsen årligen	Informationstyp	Intern
Datum för fastställelse	2021-02-24	Sidan	3

Ledningsorganet i sin ledningsfunktion: Det organ som har en verkställande funktion inom ett kreditinstitut. Inom banken innefattar det bankens VD

Ledamot: En person som tilldelats eller är tilltänkt för ett uppdrag att vara representant i ledningsorganet.

Ledande befattningshavare: Avser personer som har ett betydande inflytande över bankens verksamhet men som varken är ledamöter i ledningsorganet eller är VD. Som ledande befattningshavare innefattas alltid chefer för riskkontrollfunktionen och compliancefunktionen samt finanschefen. Utöver de tre funktionerna innefattas bankens ledningsgrupp.

Lämplighetsbedömning: Den bedömning som banken för egen skull ska göra av ledamöter i ledningsorganet 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

Ett företag ska när det tillsätter styrelseledamöter beakta en bred uppsättning egenskaper och kunskaper och för detta ändamål ha en policy för att främja mångfald i styrelsen. Detta innebär bland annat att banken ska bedöma både enskilda och sammantagna ledamöters lämplighet. Då framtagandet av kandidater till styrelseposter sker av valberedningen, ingår det i valberedningens uppdrag att beakta bankens lämplighetsbedömning och mål för mångfald.

Nedan följer ansvarsfördelningen vid lämplighetsbedömning:

- Valberedningen har det yttersta ansvaret för att banken utför lämplighetsbedömning enligt riktlinjerna i denna policy inför tillsättning av ny ledamot/ledande befattningshavare
- Styrelsen har en skyldighet att bistå valberedningen vid utförande av lämplighetsbedömning enligt riktlinjerna i denna policy.
- Banken ska, vid behov, bistå valberedningen i samband med lämplighetsbedömningen av styrelseledamöter samt ansvarar för att ledningsprövning hos Finansinspektionen genomförs.
- Styrelsen ansvarar för att bankens VD uppfyller lämplighetskraven i denna policy.
- Styrelsen kan delegera lämplighetsbedömning av övriga ledande befattningshavare till VD. Lämplighetsbedömningen ska då vara i enlighet med denna policy. Om delegering har skett ansvarar VD för att rapportera lämplighetsbedömningens resultat till styrelsen.

Dokumentnamn	<i>Policy för styrelsens och ledningens lämplighetsbedömning och mångfald</i>	Ägare	Styrelsen
Bankens versionsnr	180.004	Ansvarig för implementering	Styrelse
Gäller för	Sparbanken Rekarne	Distribution	SORC/Admincontrol
Beslutad av	Styrelsen	Dokumentplats	SORC
Fastställelse och revision	Styrelsen årligen	Informationstyp	Intern
Datum för fastställelse	2021-02-24	Sidan	4

4. Mål för mångfald

Enligt bankens bolagsordning ska styrelsen bestå av lägst sju och högst elva ledamöter, utöver arbetstagarrepresentanter. Det ska vid val av styrelse alltid eftersträvas att styrelsen som helhet har tillräcklig kunskap, insikt, erfarenhet och lämplighet.

Vid tillsättning av styrelseledamot ska kompetens, erfarenhet och bakgrund inom den finansiella sektorn kopplat till bankverksamhet beaktas. Vid bedömning läggs särskild vikt vid kunskap om de samhälls-, affärs- och kulturförhållanden som råder i bankens huvudsakliga verksamhetsområden. Styrelsen ska ha en ändamålsenlig sammansättning och vara präglad av mångsidighet, bredd och relevanta kunskaper.

Bankens styrelseuppdrag ska grundas på förtjänst varvid det främsta syftet är att upprätthålla och kontinuerligt förbättra effektiviteten i styrelsen samt förtroendet för bankens styrning, riskhantering och kontroll. För att kunna fullgöra detta behövs det en bredd av egenskaper, kompetenser och erfarenheter samt en strävan efter mångfald vad gäller ålder, kön, geografiskt ursprung samt utbildnings- och yrkesbakgrund.

Det är av stor vikt att valberedningen är väl insatt i vilka krav som ställs och det är styrelsens uppgift att för valberedningen lägga fram nödvändiga kompetenser och färdigheter som styrelsen/styrelseledamöterna behöver för att ha tillräckligt kunnande och erfarenhet i styrelsens totala kompetensprofil för att bedriva ett sunt, effektivt och förtroendefullt styrelsearbete inom banken. På bankens årsstämma ska valberedningen lämna en redogörelse för hur dess arbete har bedrivits samt presentera och motivera sitt förslag på kandidater.

5. När lämplighetsbedömning ska ske

Lämplighetsbedömningen kan delas in i tre olika delar; bedömning av enskilda ledamöter, bedömning av ledningsorganet som helhet och bedömning av ledande befattningshavare. Gemensamt för dessa tre delar är att lämplighetsbedömning, som minst, ska göras vid följande tillfällen:

- Vid ansökan om auktorisation av verksamheten, t.ex vid ansökan om nya tillstånd
- Vid nyutnämning av ledamot eller ledande befattningshavare
- Löpande som en del av ledningsorganets översyn av de interna styrningsformerna.

Lämplighetsbedömning av enskilda ledamöter och ledande befattningshavare ska, utöver vad som framgår ovan, göras i följande fall:

- Ifall det framkommit nya, relevanta uppgifter som medför att det råder tveksamhet om ledamotens/ledande befattningshavarens lämplighet
- I händelse av väsentlig påverkan på ledamotens/ledande befattningshavarens anseende innefattande fall där bankens policy för etik- och intressekonflikter inte följts

Dokumentnamn	<i>Policy för styrelsens och ledningens lämplighetsbedömning och mångfald</i>	Ägare	Styrelsen
Bankens versionsnr	180.004	Ansvarig för implementering	Styrelse
Gäller för	Sparbanken Rekarne	Distribution	SORC/Admincontrol
Beslutad av	Styrelsen	Dokumentplats	SORC
Fastställelse och revision	Styrelsen årligen	Informationstyp	Intern
Datum för fastställelse	2021-02-24	Sidan	5

Lämplighetsbedömning av ledningsorganet i sin helhet ska, utöver vad som framgår ovan, göras i följande fall:

- Vid återutnämning av ledamöter om kraven för befattningen har ändrats eller om ledamoten utnämns till annan befattning än tidigare
- Vid en väsentlig förändring av bankens affärsmodell, riskaptit, strategi eller struktur på enskild- eller koncernnivå
- Vid minskning av antalet ledamöter

Utöver att göra en lämplighetsprövning vid de tillfällen som framgår ovan måste banken även, i linje med FFFS 2009:3 och FFFS 2018:10, skicka in ansökan/anmälan om ledningsprövning till Finansinspektionen när nedanstående uppdrag/befattningar utses i banken:

- Styrelseledamot inklusive styrelseordförande
- Styrelsesuppleant
- Verkställande direktör eller dennes ställföreträdande

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

6. Utgångspunkter vid lämplighetsbedömning

Lämplighetsbedömningen bygger på ett flertal olika kriterier, såsom exempelvis lämplighet, utbildning, kompetenser, erfarenhet, tillräcklig tidsåtgång och mångfald. Lämplighetsbedömningen ska genomföras med beaktande av uppdragets art, omfattning och komplexitet. Nedan beskrivs de kriterier som ligger till grund för lämplighetsbedömningen.

6.1 Kollektiv lämplighet

Vid utnämning av ny ledamot i styrelseorganet ska det säkerställas att det finns tillräcklig kollektiv kunskap, färdighet och kompetens i ledningsorganet för att kunna förstå, driva och övervaka bankens verksamhet. Exempel på områden som ledningsorganet som helhet ska ha lämplig förståelse för är följande:

- Bankens verksamhet och de huvudsakliga riskerna förknippade med verksamheten
- Bankens viktigaste verksamheter och processer
- Relevanta områden av finansiell kompetens, innefattande finans- och kapitalmarknader, solvens och modeller
- Finansiell redovisning och rapportering
- Riskhantering, regelefterlevnad och internrevision
- Rättsliga ramar och regelverk
- Informationsteknik och informationssäkerhet
- Ledningsförmåga och erfarenhet av ledning
- Förmåga att planera strategiskt

Dokumentnamn	<i>Policy för styrelsens och ledningens lämplighetsbedömning och mångfald</i>	Ägare	<i>Styrelsen</i>
Bankens versionsnr	<i>180.004</i>	Ansvarig för implementering	<i>Styrelse</i>
Gäller för	<i>Sparbanken Rekarne</i>	Distribution	<i>SORC/Admincontrol</i>
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>SORC</i>
Fastställelse och revision	<i>Styrelsen årligen</i>	Informationstyp	<i>Intern</i>
Datum för fastställelse	<i>2021-02-24</i>	Sidan	<i>6</i>

- Ledning av koncerner och risker förknippade därmed

6.2 Anseende, ärlighet och integritet

Kravet på gott anseende, ärlighet och integritet är detsamma både vad det gäller ledamöter i ledningsorganet och ledande befattningshavare. Vid bedömning av kriterierna ska följande, som minst, beaktas:

- Om det föreligger dom eller pågående åtal, främst i fråga om finansiell brottslighet, bedrägerier, överträdelse av övriga regler gällande bankverksamhet, finansiell verksamhet, värdepappers- och försäkringsverksamhet, skattebrott eller andra överträdelse av bolags-, konkurs, insolvens- eller konsumentskyddslagstiftning,
- Om personen är försatt i konkurs eller om det i övrigt finns negativa noteringar hos ett kreditupplysningsinstitut,
- Om personen ägt eller haft ett betydande inflytande i ett bolag som varit föremål för konkurs- eller avvecklingsförfarande och hur personen i fråga bidragit till den situationen,
- Om personen varit föremål för civilrättsliga, administrativa eller straffrättsliga förfaranden (utöver vad som nämnts ovan), stora investeringar eller exponeringar och beviljade lån, i den mån de kan ha väsentlig påverkan på den ekonomiska sundheten för personen eller företag som denne äger eller har betydande inflytande över,
- Bevis för att personen i något sammanhang inte varit transparent, öppen och samarbetsvillig i kontakter med tillsynsmyndigheter,
- Om det förekommit avslag på, återkallande, indragning eller upphävande av ansökan om tillstånd eller auktorisation att bedriva näringsverksamhet eller utöva ett yrke,
- Om behörig myndighet utfärdat förbud mot att personen innehar uppdrag som styrelseledamot eller i övrigt är en ledande del av en verksamhet,
- Om personen blivit avskedad eller blivit ombedd att lämna tidigare anställning, förtroendeuppdrag eller liknande och i så fall på vilka grunder.

6.3 Kunskap, erfarenhet och färdigheter

Vid bedömning av kunskap och erfarenhet hos ledningsorganets eller ledande befattningshavare ska hänsyn tas både till teoretiska kunskaper som erhållits genom utbildning eller övning och praktiska och yrkesmässiga erfarenheter som erhållits genom tidigare anställningar.

Vid bedömning av de teoretiska kunskaperna ska särskild hänsyn tas till vilken nivå och profil utbildningen har och huruvida den har någon koppling till bank- eller finansiella tjänster eller andra relevanta områden. Utbildning inom bank- och finanssektorn, ekonomi, juridik, redovisning, revision, administration, finansiell reglering och informationsteknik kan generellt anses vara relevanta.

Bedömningen ska inte begränsas enbart till personens examen eller intyg om en viss anställningstid vid ett annat institut eller företag. En mer ingående analys av personens praktiska erfarenhet ska göras eftersom de

Dokumentnamn	<i>Policy för styrelsens och ledningens lämplighetsbedömning och mångfald</i>	Ägare	Styrelsen
Bankens versionsnr	180.004	Ansvarig för implementering	Styrelse
Gäller för	Sparbanken Rekarne	Distribution	SORC/Admincontrol
Beslutad av	Styrelsen	Dokumentplats	SORC
Fastställelse och revision	Styrelsen årligen	Informationstyp	Intern
Datum för fastställelse	2021-02-24	Sidan	7

kunskaper och färdigheter som förvärvats genom tidigare anställningar beror på verksamhetens art, omfattning och komplexitet såväl som på personens funktion i sammanhanget.

I bilaga 1 finns en sammanställning av kunskaper, erfarenheter och färdigheter som anses relevanta för banken.

6.4 Självständigt tänkande

För ledamöter i ledningsorganet uppställs krav på självständigt tänkande. Detta innebär att ledamöterna aktivt ska engagera sig i sina arbetsuppgifter och ha förmågan att fatta egna sunda, objektiva och oberoende beslut och göra egna bedömningar när de fullgör sitt uppdrag. Vid bedömning av kriterier ska följande beaktas:

- Mod, övertygelse och styrka för att på ett effektivt sätt bedöma och ifrågasätta föreslagna beslut,
- Kunna motstå ”grupptänkande”.

6.5 Oberoende

Institut som omfattas av kapitaltäckningsdirektivet och som varken är ett betydande institut eller är börsnoterat bör, som allmän princip, åtminstone ha en oberoende ledamot i styrelsen. Banken avser att följa denna princip och ska därmed alltid ha minst en oberoende ledamot.

Vid bedömning av om en styrelseledamot anses oberoende ska hänsyn tas till följande kriterier:

- Om ledamoten har ett betydande finansiellt eller affärsmässigt förhållande med banken,
- Om ledamoten är anställd hos eller på annat sätt är kopplad till en aktieägare som har kontroll över banken,
- Om ledamoten under de tre senaste åren varit anställd inom banken på en position som endast är direkt ansvarig inför styrelsen,
- Om ledamoten under det senaste året varit en betydande leverantör, betydande kund eller på annat sätt haft ett betydande affärsförhållande med banken eller varit högre tjänsteman eller på annat vis, direkt eller indirekt, varit kopplad till en betydande leverantör eller kund,
- Om ledamot är nära familjemedlem till annan styrelseledamot eller till VD eller nära familjemedlem till en person som befinner sig i en sådan situation som beskrivs i punkterna ovan,
- Om ledamoten, utöver ersättning för sitt uppdrag, erhåller betydande förmåner eller fördelar från banken,
- Om ledamoten varit ledamot i banken i mer än tolv år i följd.

Även om någon eller flera av dessa situationer föreligger innebär det inte per automatik att ledamoten inte kan anses som oberoende utan en samlad bedömning ska göras.

Dokumentnamn	<i>Policy för styrelsens och ledningens lämplighetsbedömning och mångfald</i>	Ägare	<i>Styrelsen</i>
Bankens versionsnr	<i>180.004</i>	Ansvarig för implementering	<i>Styrelse</i>
Gäller för	<i>Sparbanken Rekarne</i>	Distribution	<i>SORC/Admincontrol</i>
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>SORC</i>
Fastställelse och revision	<i>Styrelsen årligen</i>	Informationstyp	<i>Intern</i>
Datum för fastställelse	<i>2021-02-24</i>	Sidan	<i>8</i>

6.6 Förmåga att avsätta tillräcklig tid

En viktig del i uppdraget som ledamot i ledningsorgan är att man har förmåga att avsätta tillräckligt med tid för att utföra sina uppgifter och sköta sina ansvarsområden. Vid bedömning av om ledamoten har förmågan att avsätta tillräcklig tid för uppdraget ska följande kriterier beaktas:

- Antalet uppdrag i ledningsorgan i andra bolag eller organisationer,
- Storleken, arten, omfattningen och komplexiteten vad gäller verksamheten för de bolag eller organisationer där ledamoten har uppdrag i ledningsorganet,
- Ledamotens geografiska närvaro och restid som krävs för rollen,
- Alla planerade/nödvändiga möten som ska hållas, både ordinarie styrelsemöten och möten med t.ex. tillsynsmyndigheter eller andra interna eller externa intressenter,
- Arten av ledamotens specifika befattning och ansvarsområden i ledningsorganet, t.ex. specifika roller som ordförande, ledamot eller ordförande i utskott,
- Andra yrkesmässiga anställningar eller verksamheter,
- Tid för nödvändig introduktion och utbildning.

Det ska finnas dokumenterat och beskrivet den ungefärliga tidsåtgången som krävs för de olika rollerna inom ledningsorganet.

7 Åtgärder

Om en lämplighetsbedömning enligt de kriterier som beskrivits visar att en ledamot eller ledande befattningshavare inte kan anses lämplig för sin befattning ska ledamoten/ledande befattningshavaren inte utnämnas eller, om utnämning redan skett, ska ledamoten ersättas. Om bedömningen istället visar tillkortakommanden som enkelt kan åtgärdas vad gäller kunskaper, färdigheter eller erfarenheter finns möjligheten att istället vidta lämpliga, korrigerande åtgärder. Lämpliga åtgärder kan till exempel vara utbildning eller undanröjande av eventuella intressekonflikter.

8 Dokumentation och lagring

Varje lämplighetsbedömning ska dokumenteras och sammanställas i en särskild separat matris.

Banken ska, i så stor utsträckning det är möjligt, begära in dokumentation eller underlag som påvisar att kriterierna för lämplighet för enskild ledamot eller ledande befattningshavare som beskrivits under avsnitt 5 är uppfyllda. Det kan t.ex. vara examensbevis, meritförteckningar, vitsord, belastningsregister, dokumentation av intressekonflikter och liknande. Dessa underlag ska lagras tillsammans med matrisen som känslig informationen så länge ledamoten/ledande befattningshavaren har kvar sin befattning.

Underlag för en lämplighetsbedömning som inte resulterat i någon utnämning ska lagras som längst två år efter att den tilltänkta befattningen tillsatts.

Dokumentnamn	<i>Policy för styrelsens och ledningens lämplighetsbedömning och mångfald</i>	Ägare	<i>Styrelsen</i>
Bankens versionsnr	<i>180.004</i>	Ansvarig för implementering	<i>Styrelse</i>
Gäller för	<i>Sparbanken Rekarne</i>	Distribution	<i>SORC/Admincontrol</i>
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>SORC</i>
Fastställelse och revision	<i>Styrelsen årligen</i>	Informationstyp	<i>Intern</i>
Datum för fastställelse	<i>2021-02-24</i>	Sidan	<i>9</i>

9. Fastställande och uppdatering

Denna Policy ska löpande granskas och vid behov uppdateras för att beakta förändringar i verksamheten, omvärlden och på det legala området. Policyn ska fastställas på årlig basis av bankens styrelse även om inga ändringar genomförs. Om policyn i någon del står i strid med bankens reglemente, externa lagar eller förordningar gäller dessa före denna policy.

Dokumentnamn	<i>Policy för styrelsens och ledningens lämplighetsbedömning och mångfald</i>	Ägare	<i>Styrelsen</i>
Bankens versionsnr	<i>180.004</i>	Ansvarig för implementering	<i>Styrelse</i>
Gäller för	<i>Sparbanken Rekarne</i>	Distribution	<i>SORC/Admincontrol</i>
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>SORC</i>
Fastställelse och revision	<i>Styrelsen årligen</i>	Informationstyp	<i>Intern</i>
Datum för fastställelse	<i>2021-02-24</i>	Sidan	<i>10</i>

Bilaga 1

Generell beskrivning av kunskap och erfarenhet som ledningsorganet i sin helhet och ledande befattningshavare behöver

Banken är ett bankaktiebolag som bedriver en fullservicebank inom såväl privat-som företagsmarkanden inklusive försäkring. Ledningsorganet i sin helhet och ledande befattningshavare bör därför ha erfarenhet från följande:

- 1. Finansiella marknader.** Här innefattas kunskap och förståelse för samtliga marknader som påverkar bankens resultat men även risktagande såsom den globala och inhemska ekonomin och konjunkturutvecklingen och dess inverkan på privatpersoner och företag. Erfarenhet av räntemarknaden, värdepappersmarknaden och valutamarkanden för att kunna bedöma riskerna såväl i bankens kundaffär som för hantering av bankens likviditet.
- 2. Rättsliga ramar och krav.** Kunskap och erfarenhet av de regelverk som styr bankverksamhet, såväl ABL, LBF, Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd m m som reglerar verksamheten såsom styrning och kontroll, regelefterlevnad och rapportering. Vidare tillkommer regelverk från EU såsom direktiv CRD IV, förordning CRR m m.
- 3. Strategisk planering och förståelse av bankens affärsstrategi/plan och dess genomförande.** Kunskap och erfarenhet för att kunna bedöma och fastställa bankens vision och kärnvärden samt att bankens mål och strategier är väl anpassade för den verksamhet banken bedriver på sin lokala marknad.
- 4. Riskhantering.** Det måste finnas kompetens och erfarenhet för att kunna fastställa policys för styrning och kontroll av att bankens risker överensstämmer med affärsstrategin samt besluta om bankens riskstrategi och löpande kunna följa upp att denna efterlevs av banken.
Kunskap och erfarenhet att kunna övervaka bankens riskexponeringar vilket innebär att tillse att arten och omfattningen av finansiella, kredit, operativa och övriga för verksamheten relevanta risker kan identifieras och hanteras. Kunna bedöma och ta ställning till om en risk är acceptabel och kunna bedöma om vidtagna åtgärder för att minimera en risk är tillräckliga.
- 5. Bedömning av bankens effektivitet samt styrning och kontroll.** Kompetens och erfarenhet att tillse att bankens organisation och förvaltning av bankens angelägenheter sköts på ett effektivt sätt som bidrar till att stärka förtroende för banken. Styrelsen skall tillse och kontinuerligt följa upp att bankens styrning och kontroll är ändamålsenlig, effektiv samt förenlig och uppdaterad med gällande lag och föreskrifter. Kunna förstå och utvärdera hur bankens system för styrning och kontroll fungerar.
- 6. Tolkning av finansiell information.** Det måste finnas kompetens att förstå vad som påverkar bankens ekonomiska ställning och situation samt kunna identifiera vilka åtgärder som eventuellt måste vidtas samt kontrollera att dessa genomförs. Styrelsen måste ha erfarenhet och kompetens för att kunna fatta beslut om bankens kapitalbehov samt likviditetssituation. Kunna förstå och bedöma

Dokumentnamn	<i>Policy för styrelsens och ledningens lämplighetsbedömning och mångfald</i>	Ägare	<i>Styrelsen</i>
Bankens versionsnr	<i>180.004</i>	Ansvarig för implementering	<i>Styrelse</i>
Gäller för	<i>Sparbanken Rekarne</i>	Distribution	<i>SORC/Admincontrol</i>
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>SORC</i>
Fastställelse och revision	<i>Styrelsen årligen</i>	Informationstyp	<i>Intern</i>
Datum för fastställelse	<i>2021-02-24</i>	Sidan	<i>11</i>

kapitalbehovet utifrån de scenarios som bl a framkommer av den interna kapital-och likviditetsutvärderingen.

7. **Specifika näringar.** Då lantbruk (7) och fastigheter (8) är dominerande näringar inom bankens
8. verksamhetsområde är det nödvändigt att dessa samt ”kännedom om lokal marknad i
9. Eskilstuna och Strängnäs kommuner” (9) täcks inom styrelsens kompetensområden.

Utöver ovan beskrivna kunskaper kan även följande färdigheter, som inte avser att vara uttömmande, anses relevanta och användas vid lämplighetsbedömningen.

1. **Trovärdighet:** Att vara konsekvent i ord och handling och bete sig i enlighet med sina egna värderingar och åsikter. Att öppet förmedla sina avsikter, idéer och känslor, att uppmuntra en miljö av öppenhet och ärlighet, och att på ett korrekt sätt underrätta tillsynsmyndigheten om den faktiska situationen, samtidigt som risker och problem erkänns.
2. **Språk:** Att kunna kommunicera muntligt och skriftligt på ett strukturerat och tydligt sätt.
3. **Beslutsamhet:** Att fatta lägliga och välgrundade beslut genom att agera snabbt eller genom att ta ställning för ett visst handlingsalternativ, genom att till exempel uttrycka sina åsikter och inte förhålla saker och ting.
4. **Kommunikation:** Att ha förmåga att förmedla ett budskap på ett begripligt och godtagbart sätt, och i ett lämpligt format. Att fokusera på att tillhandahålla och erhålla klarhet och transparens samt att uppmuntra till aktiv feedback.
5. **Omdöme:** Att kunna väga upp uppgifter och olika handlingsalternativ och dra en logisk slutsats. Att undersöka, känna igen och förstå de viktigaste delarna och frågorna. Att ha en vidsynthet att se utöver sitt eget ansvarsområde, i synnerhet vid hantering av problem som kan äventyra företagets kontinuitet.
6. **Kund- och kvalitetsorienterad:** Att fokusera på att tillhandahålla kvalitet och att, närhelst så är möjligt, hitta sätt att förbättra detta på. Detta innebär specifikt att inte ge sitt samtycke till utveckling och marknadsföring av produkter och tjänster eller till kapitalutgifter, för t.ex. produkter, kontorsbyggnader eller innehav, under omständigheter där man inte kan bedöma riskerna ordentligt på grund av en brist på förståelse av struktur, principer eller centrala antaganden. Att identifiera och studera kunders önskemål och behov, att säkerställa att kunder inte utsätts för några onödiga risker och att sörja för att kunder förses med korrekt, fullständig och balanserad information.
7. **Ledarskap:** Att leda och vägleda en grupp, att utveckla och upprätthålla lagarbete, att motivera och uppmuntra tillgänglig personal och att säkerställa att anställda har den yrkeskompetens som krävs för att uppnå ett visst mål. Att vara mottaglig för kritik och att ge utrymme för en kritisk debatt.