

# Södra Dalarnas Sparbank



## 1.1.4 Policy för styrelsens och ledningens lämplighetsbedömning, mångfald och rekrytering

# Innehåll

Externa regelverk .....	2
1 Inledning .....	2
1.1 Bakgrund och syfte .....	2
2 Definitioner .....	3
3 Organisation och ansvar .....	3
3.1 Bolagsstämman .....	3
3.2 Styrelsen .....	3
3.3 Styrelsens Ordförande .....	3
3.4 Valberedningen .....	4
3.4 VD.....	4
4 Tid som ledamöter förväntas lägga på uppdraget .....	4
5 Mål för mångfald.....	5
6 Utgångspunkter vid lämplighetsbedömning .....	5
6.1 Generella bedömningskriterier.....	6
6.2 Åtgärder.....	6
6.3 Dokumentation .....	6
6.3.1 Finansinspektionens ledningsprövning.....	7
7 Intressekonflikter .....	7
8 Säkerställande av styrelsens kompetens .....	7
8.1 Årlig självvärdering .....	7
8.2 Kompetensutveckling .....	7
9 Succession .....	8
10 Offentliggörande.....	8
11 Uppföljning och kontroll.....	8
12 Fastställande och uppdatering.....	8

<b>Dokumentnamn</b>	<b>Policy för styrelsens och ledningens lämplighetsbedömning, mångfald och rekrytering</b>	<b>Gäller för</b>	<b>Södra Dalarnas Sparbank AB</b>
<b>Bankens version nr</b>	1.1.4	<b>Beslutad av</b>	Styrelsen
<b>Fastställelse och revision</b>	Årligen eller vid behov	<b>Ersätter fastställd</b>	2019-02-21
<b>Datum för fastställelse</b>	2020-02-20	<b>Informationstyp</b>	Intern
<b>Ägare</b>	VD		
<b>Uppdatering datum</b>	Avsnitt		
2018-04-10		Årlig uppdatering och implementering i ny formatmall.	
2019-01-04		Total översyn, justeringar och tillägg i hela dokumentet. Omdöpt från Styrelsens Mångfaldspolicy. Ny översyn krävs efter ombildning.	
2020-01-27	Hela policyn	Omskriven för att passa Sparbanks AB	

## Externa regelverk

- Lagen (2004:297) om bank och finansieringsrörelse
- Riktlinjer för lämplighetsbedömningar av ledamöter i ledningsorgan och ledande befattningshavare (EBA/GL/2017/12)
- Riktlinjer för intern styrning EBA/GL/2017/11
- Finansinspektionens föreskrifter om ägar- och ledningsprövning FFFS 2009:3
- Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd om styrning, riskhantering och kontroll FFFS 2014:1

## 1 Inledning

### 1.1 Bakgrund och 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.

Södra Dalarnas Sparbank AB:s (nedan kallad Banken) ska även enligt EBA's riktlinjer för lämplighetsbedömningar av ledamöter i styrelse 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 beskriva vilka generella kriterier som ska ligga till grund för löpande lämplighetsbedömning, vad och när det som ska utföras, vem som är ansvarig samt vilka åtgärder som ska vidtas vid fall av eventuell bristande lämplighet.

Banken ska främja mångfald i styrelsen, genom att tillse att en bred uppsättning egenskaper och kunskaper finns representerade. Detta ska även beaktas vid tillsättning och/eller minskning av antalet styrelseledamöter och ingår i bankens process för lämplighetsbedömning och beskrivs därför också i denna policy.

Vidare är syftet med denna policy att ange ytterligare kriterier för rekrytering av ledamöter till styrelsen utöver vad som framgår av vad som framgår av Valberedningspolicy samt stycken om mångfald och lämplighet i denna policy.

Denna policy gäller för Bankens styrelse men den ska även beaktas av Sparbanksstiftelsen Södra Dalarna när bolagsstämman fattar beslut om vilka som ska ingå i Bankens styrelse.

## 2 Definitioner

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

**Styrelse:** Det organ som har det övervakande och ledande funktionen inom ett kreditinstitut och som kan besluta om kreditinstitutets mål, strategi och övergripande inriktning

**Ledamot:** En person som tilldelats eller är tilltänt för ett uppdrag att vara representant i styrelsen.

**Lämplighetsbedömning:** Den bedömning som Banken 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, samt uppfyller externa krav.

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

## 3 Organisation och ansvar

### 3.1 Bolagsstämman

Bolagsstämman utser Bankens styrelseledamöter på årsstämman. På stämman ska ägarstiftelsen utöver att utse bankens styrelse även besluta om tillsättning av styrelseordförande och revisorer.

### 3.2 Styrelsen

Styrelsen ansvarar för att banken arbetar med och verkar för styrelsens mångfald. Styrelsen ansvarar för att bankens VD uppfyller lämplighetskraven i denna policy.

### 3.3 Styrelsens Ordförande

Styrelsens ordförande har till uppgift att för valberedningen presentera nödvändiga kompetenser och färdigheter som styrelsen/styrelseledamöterna behöver för att styrelsen som helhet ska ha

tillräckligt kunnande och nödvändig erfarenhet för att bedriva ett sunt, effektivt och förtroendefullt styrelsearbete inom banken.

Ordförandens rekommendation till valberedningen ska tjäna som beslutsunderlag till det förslag av tillsättning av styrelseledamöter som valberedningen lägger fram för beslut på bolagstämman.

### **3.4 Valberedningen**

Sparbanksstiftelsen Södra Dalarna utgör valberedningen. Valberedningen ska i sitt arbete följa i denna policy angivna principer och mål för styrelsens mångfald.

### **3.4 VD**

Styrelsen har delegerat till VD att ansvara för att det utförs lämplighetsbedömning i enlighet med denna policy av Bankens övriga ledande befattningshavare (se Definitioner ovan).

## **4 Tid som ledamöter förväntas lägga på uppdraget**

För att Bankens styrelse ska anses ha tillräcklig tid för att på ett fullgott sätt kunna utföra sitt uppdrag krävs det att varje enskild ledamot avsätter tid för förberedelsearbete, styrelsemöten, strategimöten, utbildningar och workshops samt övrigt som kan komma att krävas av en styrelseledamot.

Bankens styrelse har årligen minst 6 ordinarie möten. Ett styrelsemöte tar vanligtvis cirka 6 timmar och extrainsatta möten tar cirka 3–4 timmar i anspråk. Ett möte kräver cirka 8 timmar i förberedelsearbete och inläsning. Bankens styrelse har också årliga strategidagar vilka brukar ta cirka 1 arbetsdag i anspråk. Styrelsen deltar även i utbildningar, vilket uppskattas ta cirka 2–3 arbetsdagar i anspråk per år.

Styrelsens ledamöter deltar även cirka 2 gånger om året/ledamot i styrelsens risk- och revisionsutskott vilket uppskattningsvis tar cirka 4 timmar i anspråk. Styrelsens ordförande och vice ordförande deltar vid samtliga risk- och revisionsutskott samt kreditutskott och styrelsens ersättningsutskott, vilket uppskattningsvis tar cirka 2–3 timmar vardera i anspråk.

Samtliga ledamöter i styrelsen utför också ständig omvärldsbevakning genom att läsa relevanta tidningar, följa nyhetsutvecklingen i övrig media, vara insatt i utvecklingen i den lokala marknaden samt genom regelbunden uppdatering om de senaste regleringarna från bankens funktion för regel efterlevnad samt funktionen för riskkontroll.

Uppskattningsvis omfattar ett styrelseuppdrag i Bankens styrelse cirka 23 arbetsdagar per år och per ledamot i anspråk. Detta kan variera beroende på ledamotens specifika kompetens i olika frågor. Denna uppskattning ska minst årligen eller vid behov ses över. Styrelsens ordförande och vice ordförande har en mer central roll i banken tillsammans med bankens VD och förväntas därför att lägga ytterligare tid på uppdraget.

Vid särskilt stressade situationer kan ovanstående tidsangivelse utökas och styrelsen förväntas då delta i den omfattning som situationen kräver.

## 5 Mål för mångfald

Enligt bolagsordningen ska styrelsen bestå av lägst 5 och högst 10 ledamöter. 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 regioner och marknadsområden där bankens huvudsakliga verksamhet bedrivs.

När styrelsen tillsätts ska kompetens, erfarenhet och bakgrund inom den finansiella sektorn kopplat till bankverksamhet beaktas och i synnerhet kopplat till Södra Dalarnas Sparbanks verksamhet. Styrelsen ska med hänsyn till bankens verksamhet, aktuella förhållanden och utvecklingsskede samt strategi och kommande mål ha en ändamålsenlig sammansättning som är präglad av mångsidighet, bredd och relevanta kunskaper.

Detta innebär att styrelsens sammansättning av ledamöter som en helhet behöver ha kompetens och förståelse kring:

- Finansiella marknader
- Rättsliga ramar och krav
- Strategisk planering och förståelse av ett kreditinstituts affärsstrategi eller affärsplan och hur den genomförs
- Riskhantering (att identifiera, bedöma, övervaka, kontrollera och mildra de huvudsakliga typer av risker som ett kreditinstitut löper, inklusive inom ledamotens ansvarsområde)
- Bedömningar av kreditinstitutets effektivitet och av att skapa effektiv styrning, övervakning och kontroll
- Tolkning av kreditinstitutets finansiella information och identifiering av viktiga frågor på basis av denna information samt lämpliga kontroller och åtgärder

Bankens styrelse har till uppgift att upprätthålla och kontinuerligt förbättra effektiviteten i styrelsen samt förtroendet för bankens styrning, riskhantering och kontroll vilket kräver en bredd av egenskaper, kompetenser och erfarenheter. För att uppnå det ska banken sträva efter mångfald i styrelsen avseende såväl kön som ålder, utbildning och yrkesmässig bakgrund.

Styrelsen bör spegla bankens geografiska verksamhetsområde, inneha en balanserad fördelning mellan kvinnor och män och en god ålderssammansättning. Den kompetens som saknas i styrelsen prioriteras framför övriga kriterier.

Det är av stor vikt att valberedningen vet vad de har att arbeta efter. Därför är det styrelsens uppgift att för valberedningen lägga fram nödvändiga kompetenser och färdigheter som styrelsen/styrelseledamöterna behöver för att ha tillräckligt kunnande och erfarenhet i styrelsen som helhet för att bedriva ett sunt, effektivt och förtroendefullt styrelsearbete inom banken.

På bolagsstämman ska valberedningen lämna en redogörelse för hur dess arbete har bedrivits samt presentera och motivera sitt förslag på kandidater.

## 6 Utgångspunkter vid lämplighetsbedömning

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

Södra Dalarnas Sparbank AB, Box 204, 776 28 Hedemora, ORGNR. 516406–1185

Vid lämplighetsbedömning av styrelsen ska banken även beakta styrelsens kompetens som helhet och respektive enskild ledamots bidrag till och del i den. Denna lämplighetsbedömning ska även göras om antalet styrelseledamöter föreslås minska. Därtill ska lämplighetsbedömning av styrelsen som helhet göras löpande, minst årligen, i syfte att säkerställa att den samlade kompetensen i styrelsen är tillfredsställande och i syfte att identifiera behovet av att årligen avsätta tillräckliga resurser för att fortlöpande utbilda styrelseledamöterna.

## 6.1 Generella bedömningskriterier

Lämplighetsbedömning ska alltid göras med beaktande av kompetens, omdöme, anseende och erfarenhet.

Vid bedömning av erfarenhet hos styrelsens medlemmar och ledande befattningshavare bör hänsyn tas till omfattningen, arten och komplexiteten av både arbetsuppgifterna och verksamheten.

Oavsett vilken omfattning, art och komplexitet verksamheten har bör alltid medlemmarna i styrelsen och de ledande befattningshavarna ha gott anseende. Om anseende eller erfarenheten kan ifrågasättas bör en bedömning göras för att reda ut hur detta kan påverka lämpligheten hos kandidaten. Relevanta omständigheter för bedömningen bör beaktas oavsett var och när de har inträffat.

Den samlade kompetensen i bankens styrelse ska vara tillräckligt bred och djup för att kunna möta och utmana den komplexitet och verksamhet som banken bedriver.

Den verkställande direktören i banken ska ha god kunskap om styrning av finansiella företag och relevant erfarenhet från tidigare ledningsarbete. Även övriga ledande befattningshavare inom banken ska inneha de kunskaper och erfarenheter som krävs för deras befattningar.

## 6.2 Åtgärder

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 inte uppfyller bankens lämplighetsbedömning ska ledamoten inte föreslås som ny ledamot/som ledande befattningshavare alternativt ombes att avsäga sig uppdraget alternativt erbjudas omplacering till annan befattning.

## 6.3 Dokumentation

Samtliga lämplighetsbedömningar ska dokumenteras och bevaras som strikt konfidentiell information. Vidare ska årligen en dokumenterad utvärdering ske i avseende att bedöma hur väl målen i denna policy är uppfyllda. Styrelsens ordförande ansvarar för att detta sker och utvärderingen ska tillhandahållas huvudmännens valberedning.

### 6.3.1 Finansinspektionens ledningsprövning

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.

## 7 Intressekonflikter

Vid tillsättning av ny ledamot ska denne rapportera sina och närståendes övriga engagemang för att analys av eventuella intressekonflikter i enlighet med bankens etiska regelverk ska kunna genomföras.

## 8 Säkerställande av styrelsens kompetens

### 8.1 Årlig självutvärdering

Bankens styrelse ska minst årligen utvärdera hur styrelsens ledamöter som ett kollektiv uppfyller de av Finansinspektionen uppställda kompetenskraven tillsammans med de kompetenskrav som styrelsen ställt upp tillsammans med funktionen för regelefterlevnad för året.

Styrelsen ska även minst årligen utvärdera de kompetens- och kvalifikationskrav som ställts upp för det fall önskade uppsatta kompetenskrav bör uppdateras. Utvärderingen genomförs genom att varje enskild ledamot självständigt utvärderar sina styrkor och svagheter genom en självutvärdering.

### 8.2 Kompetensutveckling

Ett resultat av den självutvärdering som Bankens styrelse genomför på såväl individ- som på kollektivnivå ska sammanställas av funktionen för regelefterlevnad och utmyнна i en utbildningsplan. Planen ska vara ett verktyg för att upprätthålla samt inhämta ny och för uppdraget relevant kompetens för Bankens styrelse. Utbildningsplanen ska främst sättas för styrelsen på en kollektiv nivå men om en enskild ledamot behöver ska en individuell utbildningsplan tas fram för den enskilda ledamoten.

Samtliga styrelseledamöter ska även enskilt ansvara för att hålla sig uppdaterade genom att ta del av funktionen för regelefterlevnad rekommenderade FI-forum och kvittera att man genomfört detta till bankens ledningskoordinator. Utöver det bör samtliga styrelseledamöter bland annat besöka



Finansinspektionens hemsida, läsa branschnyheter samt ta del av Bankens interna styrdokument mm.

Bankens styrelse anser att cirka 2–3 arbetsdagars utbildning per år och ledamot är lämpligt och genomförbart.

Utbildningsplanen ska uppdateras årligen. Ansvarig för uppdateringen är styrelsens ordförande.

## **9 Succession**

Succession i styrelsen ska säkerställas genom en tydlig dialog med bankens ägare, Sparbanksstiftelsen Södra Dalarna och dess styrelse, tillika valberedning om styrelsens behov av kompetens.

## **10 Offentliggörande**

Banken ska på sin hemsida förklara hur den organiserar och styr verksamheten. Banken ska förklara på hemsidan hur styrelsen, styrelsens ledamöter och VD uppfyller de krav på kunskap, insikt och lämplighet som regelverken vid var tid ställer på styrelsen.

Banken ska på sin hemsida offentliggöra ledamöters närvarostatistik på bankens styrelsemöten.

## **11 Uppföljning och kontroll**

Styrelsen är ansvarig för uppföljning och kontroll av denna policy.

## **12 Fastställande och uppdatering**

Denna policy ska fastställas av styrelsen minst en gång per år även om inga ändringar görs. VD ansvarar för att policyn ses över och vid behov uppdateras inför beslut.