



Sala Sparbank

Policy för ledningsorganens och ledande befattningshavares lämplighetsbedömning och mångfald

Policy 180

Tidigare version beslutad i styrelsen den 15 juni 2020

Dokumentnamn	<i>Policy för ledningsorganens och ledande befattningshavares lämplighetsbedömning och mångfald</i>	Ägare	Styrelsen
Bankens versionsnr	180	Ansvarig för implementering	Styrelsens ordförande
Gäller för	Sala Sparbank	Distribution	SORC
Beslutad av	Styrelsen	Dokumentplats	Styrdokument
Fastställelse och revision	Årligen	Informationstyp	Intern
Datum för fastställelse	2021-03-29	Sidan	1

Innehåll

Externa regelverk	2
Interna regelverk	2
1. Syfte	3
2. Definitioner	3
3. Organisation och ansvarsfördelning	4
3.1 Mångfald	4
3.2 Lämplighetsbedömning	4
4. Mål för mångfald	7
5. Utgångspunkter vid lämplighetsbedömning	8
5.1 Generella bedömningskriterier	8
5.2 Löpande övervakning och ny bedömning av enskilda ledamöters lämplighet och den kollektiva lämpligheten av ledningsorganet	10
5.3 Åtgärder	11
5.4 Mål för introduktion och utbildning	12
5.5 Dokumentation	13
5.5.1 Finansinspektionens Ledningsprövning	13
6. Fastställande och uppdatering	14

Dokumentnamn	<i>Policy för ledningsorganens och ledande befattningshavares lämplighetsbedömning och mångfald</i>	Ägare	Styrelsen
Bankens versionsnr	180	Ansvarig för implementering	Styrelsens ordförande
Gäller för	Sala Sparbank	Distribution	SORC
Beslutad av	Styrelsen	Dokumentplats	Styrdokument
Fastställelse och revision	Årligen	Informationstyp	Intern
Datum för fastställelse	2021-03-29	Sidan	2

Externa regelverk

Lag

Sparbankslag (1987:619)

Aktiebolagslag (2005:551)

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

Finansinspektionens regler/rutiner för Ledningsprövning – se FI:s hemsida: www.fi.se/Tillstand/Soka-tillstand/Bank-eller-finansieringstillstand/Ledningsprovning/

Riktlinjer

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

EBA/GL/2017/11 Riktlinjer för intern styrning - *gäller som Allmänna råd*

Interna regelverk

Befattningsbeskrivning för ledamöter i ledningsorgan

Instruktion för lämplighetsbedömning – 180.10

Styrelsens arbetsordning – POL. 110

Valberedningspolicy - POL. 20

Dokumentnamn	<i>Policy för ledningsorganens och ledande befattningshavares lämplighetsbedömning och mångfald</i>	Ägare	<i>Styrelsen</i>
Bankens versionsnr	<i>180</i>	Ansvarig för implementering	<i>Styrelsens ordförande</i>
Gäller för	<i>Sala Sparbank</i>	Distribution	<i>SORC</i>
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>Styrdokument</i>
Fastställelse och revision	<i>Årligen</i>	Informationstyp	<i>Intern</i>
Datum för fastställelse	<i>2021-03-29</i>	Sidan	<i>3</i>

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 eller andra situationer som påverkar bankens ledningsorgan.

Syftet med denna policy är att 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. Bankens riktlinjer för att främja mångfald i ledningsorgan, att en bred uppsättning egenskaper och kunskaper ska beaktas vid tillsättning och/eller minskning av antalet styrelseledamöter, ingår i bankens process för lämplighetsbedömning och beskrivs därför också i denna policy.

2. Definitioner

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

Ledningsorgan: De organ som har en övervakande och ledande funktion inom ett kreditinstitut och som kan besluta om kreditinstitutets mål, strategi och övergripande inriktning. I banken avses styrelsen och i tillämpliga delar även bankledningen

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

Ledande befattningshavare: För banken räknas vd och vice vd, finanschef och chef för interna kontrollfunktioner och andra som identifierats utifrån riskbaserad metod, som ledande befattningshavare.

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

Dokumentnamn	<i>Policy för ledningsorganens och ledande befattningshavares lämplighetsbedömning och mångfald</i>	Ägare	<i>Styrelsen</i>
Bankens versionsnr	<i>180</i>	Ansvarig för implementering	<i>Styrelsens ordförande</i>
Gäller för	<i>Sala Sparbank</i>	Distribution	<i>SORC</i>
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>Styrdokument</i>
Fastställelse och revision	<i>Årligen</i>	Informationstyp	<i>Intern</i>
Datum för fastställelse	<i>2021-03-29</i>	Sidan	<i>4</i>

3. Organisation och ansvarsfördelning

3.1 Mångfald

Inom banken ansvarar styrelsen för att banken arbetar med och verkar för styrelsens mångfald. Valberedningen i banken ska i sitt arbete följa i denna policy angivna principer och mål för styrelsens mångfald.

3.2 Lämplighetsbedömning

Styrelsen har det yttersta ansvaret för att banken utför lämplighetsbedömning enligt riktlinjerna i denna policy.

Bankens lämplighetsbedömning av enskilda ledamöter i ledningsorganet skall ske:

- Vid ansökan om auktorisation av verksamheten.
- När väsentliga förändringar av sammansättningen av ledningsorgan sker, inbegripet följande:
- När nya ledamöter i ledningsorgan utnämns och anmälan om ledningsprövning till FI, inbegripet som ett resultat av ett direkt eller indirekt förvärv eller ett ökat kvalificerat innehav i ett institut.
- Vid återutnämning av ledamöter i ledningsorgan, om kraven för befattningen har förändrats eller om ledamoten utnämns till en annan befattning i ledningsorganet. Denna bedömning bör begränsas till de ledamöter vilkas befattning har förändrats och till analysen av de relevanta aspekterna, med beaktande av eventuella ytterligare krav för befattningen
- När om antalet ledamöter i ledningsorgan föreslås minskas och bankens anmälan om detta till FI.
- Banken ska löpande övervaka lämpligheten hos ledamöterna i ledningsorgan för att, mot bakgrund av eventuella nya relevanta fakta, identifiera situationer när en ny bedömning av deras lämplighet bör utföras. En ny bedömning skall göras årligen och bör i synnerhet utföras i följande fall:
 - Ifall det råder tveksamhet om lämpligheten hos enskilda ledamöter i ledningsorgan eller om lämpligheten av ledningsorgan som helhet.
 - I händelse av en väsentlig påverkan på anseendet för en ledamot i

Sala Sparbank, Box 43, 733 21 Sala

Dokumentnamn	<i>Policy för ledningsorganens och ledande befattningshavares lämplighetsbedömning och mångfald</i>	Ägare	<i>Styrelsen</i>
Bankens versionsnr	<i>180</i>	Ansvarig för implementering	<i>Styrelsens ordförande</i>
Gäller för	<i>Sala Sparbank</i>	Distribution	<i>SORC</i>
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>Styrdokument</i>
Fastställelse och revision	<i>Årligen</i>	Informationstyp	<i>Intern</i>
Datum för fastställelse	<i>2021-03-29</i>	Sidan	<i>5</i>

ledningsorgan, eller banken, inbegripet fall där ledamöter inte följer bankens policy för intressekonflikter.

- Som en del av ledningsorganens översyn av de interna styrningsformerna.
- Alla omständigheter som på annat sätt väsentligen kan påverka lämpligheten hos en ledamot i ledningsorgan

Bankens lämplighetsbedömning av ledande befattningshavare skall ske:

- Vid ansökan om auktorisation.
- När nya ledande befattningshavare utnämns, inbegripet som ett resultat av ett direkt eller indirekt förvärv eller ett ökat kvalificerat innehav i ett institut.

Banken bör även göra en ny bedömning om en ledamot i ledningsorgan har förmåga att avsätta tillräcklig tid om den ledamoten tar på sig ytterligare uppdrag i ledningsorgan eller börjar utföra ny relevant verksamhet, inbegripet politisk sådana.

Bankens bedömning av lämpligheten av ledningsorgan som helhet skall ske:

- Vid ansökan om auktorisation av verksamheten.
- När väsentliga förändringar av sammansättningen av ledningsorganet sker, inbegripet följande:
 - När nya ledamöter i ledningsorgan utnämns, inbegripet som ett resultat av ett direkt eller indirekt förvärv eller ett ökat kvalificerat innehav i ett institut
 - Vid återutnämning av ledamöter i ledningsorgan, om kraven för befattningen har förändrats eller om ledamöterna utnämns till en annan befattning i ledningsorgan.
- När utnämnda eller återutnämnda ledamöter upphör att vara ledamöter i ledningsorgan.
- Samt löpande, i vart fall årligen och i synnerhet i följande fall, göra en ny bedömning av lämpligheten av ledamöterna i ledningsorganet som helhet:

Sala Sparbank, Box 43, 733 21 Sala

INTERN

Dokumentnamn	<i>Policy för ledningsorganens och ledande befattningshavares lämplighetsbedömning och mångfald</i>	Ägare	<i>Styrelsen</i>
Bankens versionsnr	<i>180</i>	Ansvarig för implementering	<i>Styrelsens ordförande</i>
Gäller för	<i>Sala Sparbank</i>	Distribution	<i>SORC</i>
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>Styrdokument</i>
Fastställelse och revision	<i>Årligen</i>	Informationstyp	<i>Intern</i>
Datum för fastställelse	<i>2021-03-29</i>	Sidan	<i>6</i>

- Vid en väsentlig förändring av bankens affärsmodell, riskaptit eller strategi eller struktur på enskild nivå eller på koncernnivå.
- Som en del av ledningsorganens översyn av de interna styrningsformerna.
- Alla omständigheter som på annat sätt väsentligen kan påverka ledningsorganets lämplighet som helhet.

När en ny bedömning sker av lämpligheten av ledningsorganet som helhet bör banken inrikta sin bedömning på de relevanta förändringarna av bankens affärsverksamhet, strategier och riskprofil samt av fördelningen av arbetsuppgifter inom ledningsorganet och effekten av detta på ledningsorganets erfordrade gemensamma kunskaper, färdigheter och erfarenhet.

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 bankens övriga ledande befattningshavare (se Definitioner ovan). Lämplighetsbedömningen av ledande befattningshavare bör ske innan de utnämns och resultatet av bedömningen rapporteras till styrelsen.

Banken bör löpande övervaka ledande befattningshavares anseende, ärlighet, integritet, kunskaper, färdigheter och erfarenhet för att, mot bakgrund av eventuella nya relevanta fakta, identifiera situationer när en ny bedömning bör utföras. En ny bedömning bör i synnerhet göras i följande fall:

- a) Ifall det råder tveksamhet om deras lämplighet.
- b) I händelse av en väsentlig påverkan på personens anseende.
- c) Som en del av ledningsorganets översyn av de interna styrningsformerna.
- d) Alla omständigheter som på annat sätt väsentligen kan påverka personens lämplighet.

Bedömningen av personens anseende, ärlighet, integritet, kunskaper, färdigheter och erfarenhet avseende ledande befattningshavare bör baseras på samma kriterier som de som tillämpas för lämplighetsbedömningen av ledamöterna i ledningsorganet. Vid bedömning av kunskaper, färdigheter och erfarenhet bör rollen och arbetsuppgifterna för den specifika befattningen beaktas.

Sala Sparbank, Box 43, 733 21 Sala

Dokumentnamn	<i>Policy för ledningsorganens och ledande befattningshavares lämplighetsbedömning och mångfald</i>	Ägare	<i>Styrelsen</i>
Bankens versionsnr	<i>180</i>	Ansvarig för implementering	<i>Styrelsens ordförande</i>
Gäller för	<i>Sala Sparbank</i>	Distribution	<i>SORC</i>
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>Styrdokument</i>
Fastställelse och revision	<i>Årligen</i>	Informationstyp	<i>Intern</i>
Datum för fastställelse	<i>2021-03-29</i>	Sidan	<i>7</i>

Att bedöma den ursprungliga och löpande lämpligheten av ledamöterna i ledningsorganet /ledande befattningshavare är Bankens ansvar. När en bedömning av vissa av ledamöterna i ledningsorganet /ledande befattningshavare även utförs av behöriga myndigheter för tillsynsändamål är Bankens fortsatt ansvarig för att bedöma och säkerställa lämplighet hos dessa ledande befattningshavare.

4. Mål för mångfald

Enligt bankens reglemente ska styrelsen bortsett från personalrepresentanter bestå av minst 6 och högst 10 ledamöter som är valda av huvudmännen på stämman. Det ska vid val av styrelse alltid eftersträvas att styrelsen som helhet har nödvändigt kunskande och erfarenhet om de samhälls-, affärs- och kulturförhållanden som råder i de regioner och marknadsområden där bankens huvudsakliga verksamhet bedrivs.

När styrelsen ska tillsättas ska kompetens, erfarenhet och bakgrund inom den finansiella sektorn kopplat till bankverksamhet beaktas och i synnerhet kopplat till bankens verksamhet. Observera kravet på redovisnings- eller revisionskompetens i revisionsutskott (se Sparbankslagen 3 kap § 4a.) 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 och jämn könsfördelning.

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. För att uppnå det ska banken sträva efter mångfald i styrelsen avseende bland annat kön, ålder, utbildning, geografisk härkomst, utbildning och yrkesmässig bakgrund.

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 kunskande och erfarenhet i styrelsens totala kompetensprofil för att bedriva ett sunt, effektivt och förtroendefullt styrelsearbete inom banken.

På bankens stämma ska valberedningen lämna en redogörelse för hur dess arbete har bedrivits samt presentera och motivera sitt förslag på kandidater – se bankens Valberedningspolicy.

Dokumentnamn	<i>Policy för ledningsorganens och ledande befattningshavares lämplighetsbedömning och mångfald</i>	Ägare	<i>Styrelsen</i>
Bankens versionsnr	<i>180</i>	Ansvarig för implementering	<i>Styrelsens ordförande</i>
Gäller för	<i>Sala Sparbank</i>	Distribution	<i>SORC</i>
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>Styrdokument</i>
Fastställelse och revision	<i>Årligen</i>	Informationstyp	<i>Intern</i>
Datum för fastställelse	<i>2021-03-29</i>	Sidan	<i>8</i>

5. Utgångspunkter vid lämplighetsbedömning

Banken ska innan tillsättning av ledamot eller ledande befattningshavare göra en lämplighetsbedömning av kandidaten. Lämplighetsbedömning skall genomföras i enlighet med fastställd instruktion för lämplighetsbedömning.

Vid lämplighetsbedömning av ledningsorgan ska banken även beakta ledningsorganets totala kompetens och respektive enskild ledamots bidrag till och del i den. Denna lämplighetsbedömning ska även göras om antalet ledamöter föreslås minskas.

Såvida inte annat specificeras i denna policy bör styrelsen i dess tillsynsfunktion eller, om en sådan har inrättats, valberedningen säkerställa att lämplighetsbedömningarna av enskilda ledamöter och den kollektiva lämpligheten av ledningsorganet utförs innan de utnämns. Som framgår ovan ska lämplighetsbedömning av enskilda ledamöter och ledningsorgan som helhet göras löpande, minst årligen, i syfte att säkerställa att den samlade kompetensen i ledningsorganet är tillfredsställande och i syfte att identifiera behovet av att årligen avsätta tillräckliga resurser för att fortlöpande utbilda ledamöterna.

Lämplighetsbedömningarna bör beakta alla frågor som är relevanta och tillgängliga för bedömningarna. Banken bör beakta de risker, inbegriper anseenderisk, som uppstår ifall några svagheter identifieras som påverkar lämpligheten för den enskilda ledamoten eller den kollektiva lämpligheten av ledningsorganet.

5.1 Generella bedömningskriterier

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

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

Sammansättningen av ledningsorganet bör återspegla de kunskaper, färdigheter och erfarenheter som krävs för att organet ska kunna fullgöra sina ansvarsområden. Detta inbegriper att ledningsorganet som helhet har en lämplig förståelse av de områden som ledamöterna gemensamt är ansvariga för, och färdigheter för att på ett effektivt sätt leda och övervaka banken, inbegripet följande aspekter:

- a) Bankens verksamhet och de huvudsakliga riskerna med anknytning där till.
- b) Var och en av bankens viktigaste verksamheter.

Dokumentnamn	<i>Policy för ledningsorganens och ledande befattningshavares lämplighetsbedömning och mångfald</i>	Ägare	<i>Styrelsen</i>
Bankens versionsnr	<i>180</i>	Ansvarig för implementering	<i>Styrelsens ordförande</i>
Gäller för	<i>Sala Sparbank</i>	Distribution	<i>SORC</i>
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>Styrdokument</i>
Fastställelse och revision	<i>Årligen</i>	Informationstyp	<i>Intern</i>
Datum för fastställelse	<i>2021-03-29</i>	Sidan	<i>9</i>

- c) Relevanta områden av sektoriell/finansiell kompetens, inbegripet finans- och kapitalmarknader, solvens och modeller.
- d) Finansiell redovisning och rapportering.
- e) Riskhantering, regelefterlevnad och internrevision.
- f) Informationsteknik och informationssäkerhet.
- g) Lokala, regionala och globala marknader, enligt vad som är tillämpligt.
- h) Rättsliga ramar och regelverk.
- i) Ledningsförmåga och erfarenhet av ledning.
- j) Förmåga att planera strategiskt.
- k) Ledning av nationella eller internationella koncerner och risker med anknytning till koncernstrukturer, i tillämpliga fall.

Banken bör, i synnerhet, bedöma huruvida ledamöterna

- a) har tillräckligt gott anseende,
- b) besitter tillräckliga kunskaper, färdigheter och erfarenheter för att utföra sina arbetsuppgifter,
- c) kan agera med ärlighet, integritet och har förmåga att tänka självständigt för att på ett effektivt sätt bedöma och ifrågasätta besluten från ledningsorganet i dess ledningsfunktion och andra relevanta ledningsbeslut där så är nödvändigt samt för att på ett effektivt sätt utöva tillsyn över och övervaka ledningens beslutsfattande,
- d) kan avsätta tillräcklig tid för att utföra sina funktioner och, ifall begränsningen av antalet uppdrag i ledningsorgan enligt artikel 91.3 i direktiv 2013/36/EU efterlevs.

När en bedömning görs för en specifik befattning bör, inom ramen för bedömningen av tillräckliga kunskaper, färdigheter erfarenheter och förmågan att avsätta tillräcklig tid, rollen för den specifika befattningen i fråga beaktas. Den nivå och art av de tillräckliga kunskaper, färdigheter och erfarenheter

Sala Sparbank, Box 43, 733 21 Sala

Dokumentnamn	<i>Policy för ledningsorganens och ledande befattningshavares lämplighetsbedömning och mångfald</i>	Ägare	<i>Styrelsen</i>
Bankens versionsnr	<i>180</i>	Ansvarig för implementering	<i>Styrelsens ordförande</i>
Gäller för	<i>Sala Sparbank</i>	Distribution	<i>SORC</i>
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>Styrdokument</i>
Fastställelse och revision	<i>Årligen</i>	Informationstyp	<i>Intern</i>
Datum för fastställelse	<i>2021-03-29</i>	Sidan	<i>10</i>

som krävs av en ledamot i ledningsorganet i dess ledningsfunktion kan skilja sig åt jämfört med vad som krävs av en ledamot i ledningsorganet i dess tillsynsfunktion, i synnerhet om dessa funktioner är tilldelade olika organ.

Vid bedömningen av anseende, ärlighet och integritet bör även inverkan av sammanlagda effekter av mindre händelser på en ledamots anseende beaktas. Utan att det påverkar några grundläggande rättigheter bör alla relevanta brottsregister eller administrativa register beaktas vid bedömningen av gott anseende, ärlighet och integritet, med beaktande av typen av dom eller åtal, rollen för den personen i fråga, utdömt straff, vilken etapp den rättsliga processen nått och eventuella rehabiliteringsåtgärder som har påbörjats.

Vid bedömning av förmågan att tänka självständigt, bör bedömning ske huruvida alla ledamöter i ledningsorganet har de erforderade beteendemässiga färdigheterna, inbegripet (i) mod, övertygelse och styrka för att på ett effektivt sätt bedöma och ifrågasätta de föreslagna besluten från andra ledamöter i ledningsorganet, (ii) att kunna ställa frågor till ledamöterna i ledningsorganet i dess ledningsfunktion, och (iii) att kunna motstå "grupptänkande", samt intressekonflikter till en utsträckning som skulle hämma deras förmåga att utföra sina arbetsuppgifter på ett oberoende och objektivt sätt.

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

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

5.2 Löpande övervakning och ny bedömning av enskilda ledamöters lämplighet och den kollektiva lämpligheten av ledningsorganet

Vid en ny bedömning av den enskilda eller gemensamma prestationen för ledamöter i ledningsorganet bör ledamöterna i ledningsorganet i dess tillsynsfunktion, eller, om en sådan har inrättats, nomineringskommittén, i synnerhet beakta

- effektiviteten hos ledningsorganets arbetsrutiner, inbegripet effektiviteten av informationsflöden och rapporteringsvägar till ledningsorganet, med beaktande av bidragen från funktioner för intern kontroll och eventuell uppföljning eller rekommendationer som gjorts av dessa funktioner,
- den effektiva och ansvarsfulla ledningen av banken, inbegripet huruvida ledningsorganet agerade i bankens bästa intresse,

Sala Sparbank, Box 43, 733 21 Sala

Dokumentnamn	<i>Policy för ledningsorganens och ledande befattningshavares lämplighetsbedömning och mångfald</i>	Ägare	<i>Styrelsen</i>
Bankens versionsnr	<i>180</i>	Ansvarig för implementering	<i>Styrelsens ordförande</i>
Gäller för	<i>Sala Sparbank</i>	Distribution	<i>SORC</i>
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>Styrdokument</i>
Fastställelse och revision	<i>Årligen</i>	Informationstyp	<i>Intern</i>
Datum för fastställelse	<i>2021-03-29</i>	Sidan	<i>11</i>

- c) ledningsorganets förmåga att fokusera på strategiskt viktiga frågor,
- d) lämpligheten vad gäller antalet hållna sammanträden, närvaronivån, lämpligheten vad gäller avsatt tid och nivån av engagemang från styrelseledamöterna under sammanträdena,
- e) eventuella förändringar av ledningsorganets sammansättning och eventuella svagheter med avseende på enskilda ledamöters lämplighet eller ledningsorganets kollektiva lämplighet, med beaktande av bankens affärsmodell och riskstrategi och förändringar därav,
- f) eventuella prestationsmål som fastställts för banken och ledningsorganet,
- g) självständigt tänkande hos ledningsorganets ledamöter, inbegripet kravet på att beslutsfattande inte domineras av någon enskild person eller en liten grupp av personer samt ledamöterna i ledningsorganets efterlevnad av etik- och intressekonfliktspolicyn,
- h) till vilken nivå sammansättningen av ledningsorganet har uppfyllt de mål som fastställts i punkt 4 Mångfald
- i) eventuella händelser som kan ha en betydande inverkan på den enskilda ledamotens lämplighet eller ledningsorganet kollektiva lämplighet, inbegripet förändringar av bankens affärsmodell, strategier och organisation.

5.3 Åtgärder

Resultatet från den nya bedömningen, skälet till den nya bedömningen och eventuella rekommendationer med avseende på identifierade svagheter bör dokumenteras och lämnas in till ledningsorganet.

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, förändring av förfaranden, utnämning av ytterligare ledamöter med en specifik kompetens och ersättning av ledamöter i ledningsorganet. 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 alt. ombes att avsäga sig uppdraget alternativt erbjudas omplacering till annan befattning.

Sala Sparbank, Box 43, 733 21 Sala

Dokumentnamn	<i>Policy för ledningsorganens och ledande befattningshavares lämplighetsbedömning och mångfald</i>	Ägare	<i>Styrelsen</i>
Bankens versionsnr	<i>180</i>	Ansvarig för implementering	<i>Styrelsens ordförande</i>
Gäller för	<i>Sala Sparbank</i>	Distribution	<i>SORC</i>
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>Styrdokument</i>
Fastställelse och revision	<i>Årligen</i>	Informationstyp	<i>Intern</i>
Datum för fastställelse	<i>2021-03-29</i>	Sidan	<i>12</i>

Banken bör underrätta Finansinspektionen ifall nya bedömningar på grund av betydande förändringar har utförts.

Om bankens bedömning eller nya bedömning leder till slutsatsen att en person inte är lämplig att utnämnas som ledamot i ledningsorganet bör denna person inte utnämnas, eller om ledamoten redan har utnämnts, bör banken snarast ersätta den ledamoten. Med undantag för kriterier av relevans för bedömningen av anseende, ärlighet och integritet bör, om bankens bedömning eller nya bedömning identifierar tillkortakommanden som enkelt kan åtgärdas vad gäller ledamotens kunskaper, färdigheter eller erfarenheter, bör banken vidta lämpliga korrigerande åtgärder för att komma till rätta med dessa tillkortakommanden inom rimlig tid.

Om bankens bedömning eller nya bedömning leder till slutsatsen att ledningsorganet som helhet inte är lämpligt bör banken inom rimlig tid vidta lämpliga korrigerande åtgärder.

Under alla omständigheter bör Finansinspektionen omedelbart underrättas om alla betydande tillkortakommanden som identifierats vad gäller någon av ledamöterna i ledningsorganet eller ledningsorganets sammansättning som helhet.

5.4 Introduktion och utbildning

Vid nyutnämning av ledamot ska banken tillse att lämplig och ändamålsenlig introduktion och utbildning ombesörjs i enlighet med vad som stipuleras i denna policy och fastställd instruktion för lämplighetsbedömning. Introduktionen ska syfta till att underlätta för ledamöter att tydligt förstå institutets struktur, affärsmodell, riskprofil och styrningsformer, och rollerna för ledamoten/ledamöterna i ledningsorganet, och därvidlag sörja för relevanta allmänna och, enligt vad som är lämpligt, individuellt skräddarsydda utbildningsprogram utarbetas. Introduktionen ska även främja medvetenhet om fördelarna med mångfald i ledningsorganet och banken.

Vilken funktion som ansvarar för att utbildningsbehov fastställs och att åtgärder vidtas för att möta behovet regleras i fastställd instruktion för lämplighetsbedömning. I den fastställda instruktionen för lämplighetsbedömning preciseras även ansvarsfördelning vid utförande och utvärdering av introduktion och utbildning.

Banken ska säkerställa att tillräckliga personal och finansiella resurser som krävs för att tillhandahålla effektiva förfaranden för introduktion och utbildning av ledamöter avsätts. Vid bedömning av hur mycket personal- och finansiella resurser som kommer att fordras ska beaktas tillgängliga relevanta jämförelsetal inom branschen, däribland jämförelsetal som tillhandahålls av EBA.

Dokumentnamn	<i>Policy för ledningsorganens och ledande befattningshavares lämplighetsbedömning och mångfald</i>	Ägare	<i>Styrelsen</i>
Bankens versionsnr	<i>180</i>	Ansvarig för implementering	<i>Styrelsens ordförande</i>
Gäller för	<i>Sala Sparbank</i>	Distribution	<i>SORC</i>
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>Styrdokument</i>
Fastställelse och revision	<i>Årligen</i>	Informationstyp	<i>Intern</i>
Datum för fastställelse	<i>2021-03-29</i>	Sidan	<i>13</i>

5.4.1 Nyutnämning av ledamot

Vid nyutnämning av ledamot ska den nyutnämnda ledamoten erhålla den mest väsentliga informationen senast en månad efter det att befattningen tillträtts. Introduktionen ska slutföras senast inom sex månader.

I det fall en specifik aspekt av kunskaps- och färdighetskraven bedöms fordra korrigerande åtgärder ska utbildningsprogram som syftar till att avhjälpa de fastställda bristerna så snart som möjligt verkställas. Detta ska ske innan ledamot tillträder sitt uppdrag i fall detta är möjligt. Kunskaps- och färdighetskraven ska senast ett år efter tillträde vara uppfyllda.

5.4.2 Utvärdering av ledningsorganets och ledamöters kunskaper och färdigheter

Banken ska tillse att utbildningsbehovet hos ledningsorganet löpande utvärderas och att det vartannat år eller när skäl därtill föreligger företas en djupgående analys av ledningsorganets kunskaper och färdigheter. Förfarandet syftar till att säkerställa att de krav på kunskap och färdigheter som ställs på ledningsorganet och dess ledamöter upprätthålls och fördjupas på erforderligt sätt så att ledamoten och ledningsorganet ska kunna fullgöra sina uppgifter. Vid utvärderingen av kunskaper och färdigheter samt eventuellt utbildningsbehov ska ledamotens ansvarsområden och ledningsorganets sammansättning särskilt beaktas.

Resultatet från bedömningarna av en ledamots eventuella utbildningsbehov bör dokumenteras och lämnas in till ledningsorganet.

Om en ledamot brister i de kunskaps- eller färdighetskrav som föreskrivs bör banken meddela behörig myndighet om detta och i samband därmed ange den tidsram inom vilken de nödvändiga åtgärder som erfordras kommer att slutföras.

5.5 Dokumentation

Till säkerställande av kraven på ledamöter/ledande befattningshavare enligt denna policy skall beskrivning av rollen och förmågan för en specifik utnämning av ledamot/ledande befattningshavare framgå av aktuell befattningsbeskrivning

Samtliga lämplighetsbedömningar ska dokumenteras och bevaras som känslig information.

5.5.1 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. Finansinspektionen prövar även den lämplighetsbedömning som banken gjort.

Dokumentnamn	<i>Policy för ledningsorganens och ledande befattningshavares lämplighetsbedömning och mångfald</i>	Ägare	<i>Styrelsen</i>
Bankens versionsnr	<i>180</i>	Ansvarig för implementering	<i>Styrelsens ordförande</i>
Gäller för	<i>Sala Sparbank</i>	Distribution	<i>SORC</i>
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>Styrdokument</i>
Fastställelse och revision	<i>Årligen</i>	Informationstyp	<i>Intern</i>
Datum för fastställelse	<i>2021-03-29</i>	Sidan	<i>14</i>

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 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.