

# Styrelsens arbetsordning, bilaga 7, Lämplighet resp. mångfald

Fastställd  
2018-04-24  
ersätter datum  
2017-04-25

Ansvarig  
VD  
Beslutsinstans  
Styrelsen

## Innehåll

<b>Styrelsens arbetsordning, bilaga 7, Lämplighet resp. mångfald</b> .....	<b>1</b>
<b>1 Inledning och syfte</b> .....	<b>1</b>
<b>2 Rättslig grund</b> .....	<b>2</b>
<b>3 Utgångspunkter för lämplighetsbedömning vid nyrekrytering och omprövning av externa styrelseledamöter och VD</b> .....	<b>2</b>
3.1 Kompetenser och färdigheter.....	2
3.2 Krav- och kunskapsprofil inför rekrytering .....	2
3.3 Bedömningskriterier .....	3
3.4 Omprövning .....	3
3.5 Korrigeringsåtgärder .....	3
3.6 Dokumentation .....	3
<b>4 Ansvar och rapportering</b> .....	<b>4</b>
4.1 Styrelsen.....	4
4.2 Styrelsens ordförande.....	4
4.3 VD.....	4

## 1 Inledning och syfte

Sparbanken Syd ("Banken") har genom denna policy implementerat frågor om lämplighetsbedömningar av styrelseledamöter men också frågor om Bankens bedömning av ledande befattningshavare samt frågor om mångfald. Denna policy omfattar Bankens arbete vid rekrytering av styrelseledamöter och efterföljande ledningsprövning. Denna policy riktar sig därför särskilt till Bankens valberedning.

Syftet med denna policy är att beskriva och fastställa utgångspunkterna för de kriterier och processer som banken ska använda vid bedömning av lämpligheten hos föreslagna och utsedda styrelseledamöter samt ledande befattningshavare. Policyn anger också de åtgärder som ska vidtas i det fall utsedd styrelseledamot eller ledande befattningshavare inte anses lämplig.

I finansiella insitutut krävs att styrelsen, utöver arbete med strategi och uppföljning av verksamhetsutveckling etc. även ska kunna fatta välinformerade beslut beträffande exempelvis Bankens riskaptit, riskstrategi och ramverk för riskhantering. Därför behövs en kontinuerlig utbildning av styrelsen. Syftet är också att säkerställa att bankens styrelse som kollektiv har tillräcklig kompetens och bankerfarenhet enligt nedan.

Beträffande mångfald är syftet med denna policy att när Banken tillsätter styrelseledamöter ska beaktas en bred uppsättning egenskaper och kunskaper. I detta syfte innefattar denna policy krav på att ålder, kön, geografiskt ursprung samt utbildnings- och yrkesbakgrund ska beaktas i syfte att främja oberoende åsikter och ett kritiskt ifrågasättande.

## 2 Rättslig grund

Till grund för denna policy ligger följande rättsakter. EBA:s riktlinjer för lämplighetsbedömning av ledamöter i ledningsorgan och ledande befattningshavare, EBA:s riktlinjer om intern styrning, GL 44, kap B2, p. 13-15, FFFS 2014:1, FFFS 2014:30, Tillsynsförordningen samt Kapitäläckningsdirektivet.

Banken har definierat *ledamöter i ledningsorgan* såsom dess styrelseledamöter samt *ledande befattningshavare* såsom medlemmar i Bankens bankledning.

## 3 Utgångspunkter för lämplighetsbedömning vid nyrekrytering och omprövning av externa styrelseledamöter och VD

### 3.1 Kompetenser och färdigheter

Kap. 3 ska, såvitt avser bankledning, i tillämpliga delar utgöra vägledning för lämplighetsbedömning.

När styrelseordförande, styrelseledamot, styrelsesuppleant, verkställande direktör eller dennes företrädare ska utses ska följande kompetenser och färdigheter beaktas.

- Finansiella marknader,
- Finansiella regelverk samt andra externa krav (föreskrifter etc.),
- Strategisk planering och förståelse av bankers affärsstrategi och hur den genomförs,
- Riskhantering (att identifiera, bedöma, övervaka, kontrollera och mildra de huvudsakliga typer av risker som Banken löper, inklusive inom ledamotens ansvarsområden),
- Bedömning av bankers effektivitet och att skapa effektiv styrning, övervakning och kontroll,
- Tolkning av bankers finansiella information och identifiering av viktiga frågor på basis av denna information,
- Entreprenörskap samt
- Ledarskap och affärsutveckling.

Utöver ovanstående skall även beaktas att Sparbanken Syd är en äkta sparbank och att styrelsen även bör bestå av ledamöter med kunskap om historia, näringsliv och kunder i verksamhetsområdet.

I det fall styrelseledamot saknar kompetenser och färdigheter, enligt krav- och kunskapsprofilen, ska det göras en överenskommelse om en utbildnings- utvecklingsplan med inriktning på de områden som saknas.

Styrelseledamöterna bör inhämta, upprätthålla och fördjupa de kunskaper och färdigheter som erfordras för deras uppgifter. Banken bör se till att styrelseledamöterna har tillgång till individuellt utformade utbildningsprogram som tar hänsyn till eventuella luckor i Bankens kunskapsprofil som behöver fyllas och styrelseledamöternas befintliga kunskaper.

Styrelsen bör avsätta tillräckligt med tid och resurser för utbildning.

### 3.2 Krav- och kunskapsprofil inför rekrytering

Vid formulering av krav- och kunskapsprofilen, inför tillsättande av styrelseledamot, ska styrelsens samlade kompetens beaktas och utifrån det ska det göras en kartläggning kring vilka kompetenser och färdigheter som ska prioriteras. Huvudmännens valberedning ska informeras om krav- och kunskapsprofilen i god tid före rekryteringsarbetet påbörjas. Vid tillsättningen av nya styrelseledamöter ska beaktas även frågor relaterade till mångfald. I denna bedömning ska hänsyn normalt tas till ålder, kön, geografiskt ursprung samt utbildnings- och yrkesbakgrund.

Som grund för lämplighetsbedömningen ska följande dokumentation överlämnas:

- Utdrag Rikspolisstyrelsens belastningsregister
- Kreditupplysning UC och utdrag Kronofogdemyndigheten
- Utdrag Bolagsverket
- Uppgift om och referenser från tidigare befattningar
- Uppgift om beviljade lån och andra krediter

### 3.3 Bedömningskriterier

Lämplighetsbedömningen av bankens styrelseledamöter, samt i tillämpliga delar ledande befattningshavare, ska göras på grundval av följande bedömningskriterier:

- Styrelseledamotens eller befattningshavarens anseende med beaktande av privat- och yrkesmässigt uppträdande, lagbrott och administrativa överträdelser, uppträdande i tidigare affärsförbindelser samt yrkesprestationer och ekonomisk ställning.
- Teoretiska och praktiska erfarenheter med beaktande av utbildningsnivå och inriktning och med inriktning på finansiella tjänster, finansiella regelverk och krav, strategisk planering, riskhantering samt tolkning av finansiell information.
- Styrningskriterier med beaktande av potentiella intressekonflikter, uppdragets tidsåtgång, styrelsens sammansättning och kollektiva kompetens.

All relevant information om styrelseledamotens eller befattningshavaren som finns att tillgå, utan att det inkräktar på begränsningar i lagstiftning, ska tas med i bedömningen. Styrelseledamotens eller befattningshavaren ska, enligt Personuppgiftslagen, godkänna sammanställningen och hanteringen av personuppgifter.

Lämplighetsbedömningen bör göras innan styrelseledamoten eller den ledande befattningshavaren tillträder. Om detta inte går bör bedömningen göras så snart som möjligt och senast inom sex veckor.

### 3.4 Omprövning

Ordförandens årliga utvärdering ligger också till grund för omprövningen av ledamoten.

Om en utsedd styrelseledamot, enligt ovan angivna bedömningskriterier, inte längre anses lämplig ska åtgärder vidtas i form av omfördelning av ansvaret mellan styrelsens ledamöter, utbyte av ledamoten alternativt utbildning av styrelsen i syfte att säkerställa att de sammantagna kvalifikationerna och erfarenheterna anses tillräckliga.

### 3.5 Korrigeringsåtgärder

Individuellt utformade utbildningsprogram ska ta hänsyn till eventuella luckor i Bankens kunskapsprofil som behöver fyllas och styrelseledamöternas befintliga kunskaper. Utbildningsprogrammet ska därvid ligga till grund för eventuella korrigeringsåtgärder eller andra insatser.

### 3.6 Dokumentation

Följande information ska finnas med i dokumentationsunderlag om tillsättning av styrelseledamot eller i tillämpliga delar ledande befattningshavare:

- Personuppgifter; namn- och adressuppgifter, personnummer och födelseort
- Nationalitet
- Utbildning och yrkesutbildning
- Yrkeserfarenheter
- Referenser från tre senaste årens arbetsgivare

- Straffrättsliga förfaranden
- Utdrag ur brottsregister och information om pågående civilrättsliga, administrativa och disciplinära ärenden
- Information om utredningar, avslag samt skäl till avsked
- Ekonomiska intressen

## **4 Ansvar och rapportering**

### **4.1 Styrelsen**

Styrelseledamöterna bör inhämta, upprätthålla och fördjupa de kunskaper och färdigheter som erfordras för deras uppgifter.

### **4.2 Styrelsens ordförande**

Styrelsens ordförande ska informera huvudmännens valberedning om innehållet i denna policy och utfallet avseende den årliga utvärderingen av styrelsens arbete och befintliga styrelseledamöter.

Styrelsens ordförande ska i samråd med ordföranden i huvudmännens valberedning utföra lämplighetsbedömningar vid tillsättning, utvärdering och omprövning av styrelseledamöter.

### **4.3 VD**

VD ska genomföra lämplighetsbedömningar av ledande befattningshavare, dvs. medlemmar i bankledning.

VD ska tillse att Banken på sin webbplats förklarar hur det organiserar och styr verksamheten. Banken ska på webbplatsen även förklara hur styrelsen, styrelseledamöterna och den verkställande direktören uppfyller kraven på tillräcklig kunskap, insikt, erfarenhet och lämplighet.

VD ska säkerställa att dokumentation beträffande genomförda lämplighetsbedömningar, innefattande både bedömning och resultat, upprättas och arkiveras.