

# Policy för styrelsens och ledningens lämplighetsbedömning, mångfald och rekrytering

Serienummer:	100.02		
Gäller för:	Sparbanken Västra Mälardalen		
Beslutad av:	Styrelsen		
Fastställelse och revision:	Årligen och revidering vid behov		
Datum för fastställelse:	2017-12-19	Senast fastställd:	2016-12-19
Ägare	Finanschef		
Ansvarig för implementeringen	VD		
Informationstyp	Öppen		

## Externa regelverk

---

- Lagen om bank och finansieringsrörelse
- FFFS 2009:3 – Finansinspektionens föreskrifter om ägar- och ledningsprövning
- EBA:s GL44
- EBA/GL/2012/06 Riktlinjer för lämplighetsbedömningar av ledamöter i ledningsorgan och ledande befattningshavare

## Relaterade interna policier och instruktioner

100.01 Arbetsordning för styrelsen

### 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 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 Sparbanken Västra Mälardalens 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. Bankens ska främja mångfald i styrelsen, genom att tillse att en bred uppsättning egenskaper och kunskaper finns representerade. Detta ska också 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.

## 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 tilltänkt för ett uppdrag att vara representant i styrelsen.

**Ledande befattningshavare:** För Sparbanken räknas VD och vice VD samt Finanschef, Personalchef och Marknadschef som ledande befattningshavare.

**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

---

### 3.1 Mångfald

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

### 3.2 Lämplighetsbedömning

VD har det yttersta ansvaret för att sparbanken utför lämplighetsbedömning enligt riktlinjerna i denna policy:

- Inför tillsättning av nya styrelseledamöter/ledande befattningshavare och anmälan om ledningsprövning till FI.
- När antalet styrelseledamöter föreslås minska och bankens anmälan om detta till FI.

- Löpande vid behov, annars minst årligen – av styrelse och ledande befattningshavare.

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

#### **4. Mål för mångfald**

---

Enligt Sparbankens reglemente ska styrelsen bestå av minst 7 och högst 11 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 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 Sparbanken Västra Mälardalens verksamhet. Styrelsen ska med hänsyn till sparbankens verksamhet, aktuella förhållanden och utvecklingsskede samt strategi och kommande mål ha en ändamålsenlig sammansättning som är präglad av mångsidighet, bredd och relevanta kunskaper.

Sparbankens 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 kunnande 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.

#### **5. Utgångspunkter vid lämplighetsbedömning**

---

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

Vid lämplighetsbedömning av styrelsen ska sparbanken även beakta styrelsens totala kompetens 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.

## 5.1 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 sparbankens styrelse ska vara tillräckligt bred och djup för att kunna möta och utmana den komplexitet och verksamhet som sparbanken bedriver.

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

## 5.2 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.

## 5.3 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.

### 5.3.1 Finansinspektionens ledningsprövning

Sparbanken Västra Mälardalen 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 sparbanken avser att minska antalet styrelseledamöter.

## **6. Rekrytering**

---

Förutom att beakta mångfald och lämplighet bör den föreslagna ledamoten ha en förankring i Sparbankens verksamhetsområde, dvs ursprung, vara verksam eller boende.

## **7. 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 sparbankens styrelse även om inga ändringar genomförs.