

Häradssparbanken Mönsterås

Policy för styrelsens och ledningens lämplighetsbedömning och mångfald

Häradssparbanken
Mönsterås



Dokumentnamn	<i>Policy för styrelsen och ledningens lämplighetsbedömning och mångfald</i>	Ägare	Styrelsen
Bankens versionsnr		Ansvarig för implementering	Styrelsens ordförande
Gäller för		Distribution	
Beslutad av	Styrelsen	Dokumentplats	M-disk, styrelsewebb
Fastställelse och revision		Informationstyp	Konfidentiell
Datum för fastställelse	2018-03-01	Sidan	1

Innehåll

Externa regelverk	2
Interna regelverk.....	2
1. Syfte.....	2
2. Definitioner	3
3. Organisation och ansvarsfördelning	3
3.1 Mångfald	3
3.2 Lämplighetsbedömning.....	3
4. Mål för mångfald.....	4
5. Utgångspunkter vid lämplighetsbedömning	4
5.1 Generella bedömningskriterier	5
5.2 Åtgärder	5
5.3 Dokumentation	5
5.3.1 Finansinspektionens Ledningsprövning	5
6. Fastställande och uppdatering.....	6

Dokumentnamn	<i>Policy för styrelsen och ledningens lämplighetsbedömning och mångfald</i>	Ägare	<i>Styrelsen</i>
Bankens versionsnr		Ansvarig för implementering	<i>Styrelsens ordförande</i>
Gäller för		Distribution	
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>M-disk, styrelsewebb</i>
Fastställelse och revision		Informationstyp	<i>Konfidentiell</i>
Datum för fastställelse	<i>2018-03-01</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/2012/06 Riktlinjer för lämplighetsbedömningar av ledamöter i ledningsorgan och ledande befattningshavare

GL44 Europeiska bankmyndighetens riktlinjer för intern styrning

Interna regelverk

Styrelsens arbetsordning

Valberedningens policy

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.

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 styrelsen, 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.

Dokumentnamn	<i>Policy för styrelsen och ledningens lämplighetsbedömning och mångfald</i>	Ägare	Styrelsen
Bankens versionsnr		Ansvarig för implementering	Styrelsens ordförande
Gäller för		Distribution	
Beslutad av	Styrelsen	Dokumentplats	M-disk, styrelsewebb
Fastställelse och revision		Informationstyp	Konfidentiell
Datum för fastställelse	2018-03-01	Sidan	3

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.

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

Ledande befattningshavare: För sparbanken räknas VD, Stf VD.

Övriga ledande befattningshavare: Som övriga ledande befattningshavare räknas chef för privat- och företagsmarknad.

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

I Häradsparbanken Mönsterås 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 och, i förekommande fall, valberedningen har det yttersta ansvaret för att sparbanken utför lämplighetsbedömning enligt riktlinjerna i denna policy:

- Inför tillsättning av nya styrelseledamöter och anmälan om ledningsprövning till FI.
- När/om antalet styrelseledamöter föreslås att minskas och bankens anmälan om detta till FI.
- Löpande vid behov – av styrelse och ledande befattningshavare.

Styrelsen ansvarar för att bankens VD uppfyller lämplighetskraven i denna policy.

Dokumentnamn	<i>Policy för styrelsen och ledningens lämplighetsbedömning och mångfald</i>	Ägare	<i>Styrelsen</i>
Bankens versionsnr		Ansvarig för implementering	<i>Styrelsens ordförande</i>
Gäller för		Distribution	
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>M-disk, styrelsewebb</i>
Fastställelse och revision		Informationstyp	<i>Konfidentiell</i>
Datum för fastställelse	<i>2018-03-01</i>	Sidan	<i>4</i>

VD ansvarar för att det utförs lämplighetsbedömning i enlighet med denna policy av bankens övriga ledande befattningshavare (se Definitioner ovan).

4. Mål för mångfald

Enligt sparbankens reglemente ska styrelsen bestå av minst 6 och högst 9 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 ska tillsättas ska kompetens, erfarenhet och bakgrund inom den finansiella sektorn kopplat till bankverksamhet beaktas och i synnerhet kopplat till bankens 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. En jämn könsfördelning ska eftersträvas.

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

5. Utgångspunkter vid lämplighetsbedömning

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

Vid lämplighetsbedömning av styrelse ska sparbanken även beakta styrelsens totala kompetens och respektive enskilda ledamots bidrag till och del i den. Denna lämplighetsbedömning ska även göras om antalet styrelseledamöter föreslås att minskas. Därtill ska Lämplighetsbedömning av styrelsen som helhet göras löpande i syfte att säkerställa att den samlade kompetensen i styrelsen är tillfredsställande och i syfte att identifiera behovet av att avsätta tillräckliga resurser för att fortlöpande utbilda styrelseledamöterna.

Dokumentnamn	<i>Policy för styrelsen och ledningens lämplighetsbedömning och mångfald</i>	Ägare	<i>Styrelsen</i>
Bankens versionsnr		Ansvarig för implementering	<i>Styrelsens ordförande</i>
Gäller för		Distribution	
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>M-disk, styrelsewebb</i>
Fastställelse och revision		Informationstyp	<i>Konfidentiell</i>
Datum för fastställelse	<i>2018-03-01</i>	Sidan	<i>5</i>

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.

Oavsett vilken omfattning, art och komplexitetsgrad verksamheten har bör alltid medlemmarna i ledningsorganet 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 besitta de kunskaper och erfarenheter som krävs och är relevanta 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 undanrövande 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 alt. ombes att avsäga sig uppdraget alternativt erbjudas omplacering till annan befattning.

5.3 Dokumentation

Samtliga lämplighetsbedömningar ska dokumenteras och bevaras som konfidentiell information.

5.3.1 Finansinspektionens Ledningsprövning

Banken ska i linje med FFFS 2009:3 skicka in ansökan/anmälan om ledningsprövning till Finansinspektionen när nedanstående uppdrag/befattningar utses:

- Styrelseordförande
- Styrelseledamot
- Styrelsesuppleant
- Verkställande direktör eller dennes ställföreträdande

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

Dokumentnamn	<i>Policy för styrelsen och ledningens lämplighetsbedömning och mångfald</i>	Ägare	<i>Styrelsen</i>
Bankens versionsnr		Ansvarig för implementering	<i>Styrelsens ordförande</i>
Gäller för		Distribution	
Beslutad av	<i>Styrelsen</i>	Dokumentplats	<i>M-disk, styrelsewebb</i>
Fastställelse och revision		Informationstyp	<i>Konfidentiell</i>
Datum för fastställelse	<i>2018-03-01</i>	Sidan	<i>6</i>

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.