

Styrelsens Mångfaldspolicy

Fastställd av styrelsen i Södra Dalarnas Sparbank: 2016-04-27

Ersätter tidigare fastställd: 2015-03-24

Senast faktaändrad: 2016-04-27

Dokumentägare: VD

Fastställelse och revision: Årligen

Tillämpliga regelverk:

Lag om Bank och finansieringsrörelse

Sparbankslagen

2007:16

2014:1

GL44

GL 2012/06

Svensk Kod för Bolagsstyrning

Syfte

Syftet med denna policy är att banken ska klargöra delar av det ansvar som bankens styrelse har, vilken kompetens som styrelsen som helhet bör inneha samt hur successionen i banken styrelse bör gå till.

När det gäller att dels beskriva styrelsens arbetssätt och dels på vilket sätt styrelsen avser att styra och kontrollera verksamhetsutvecklingen mot ställda affärs mål och risknivåer, hänvisas till *instruktion Styrelsens arbetsordning*.

Avseende val till bankens styrelseledamöter hänvisas till *Policy för rekrytering av nya styrelseledamöter till bankstyrelsen samt till instruktion för Ledningsprövning*.

Tid som styrelsen förväntas lägga på uppdraget

Samtliga styrelseledamöter förväntas lägga ner så mycket tid och omsorg på uppdraget att de kan tillgodogöra sig information och förstå de beslut som de fattar samt ha kompetensen att göra egna objektiva och självständiga bedömningar. För att kunna uppfylla detta krav förväntas vare enskild ledamot lägga minst 150 timmar/år på uppdraget.

Styrelsens ordförande har en 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.

Styrelsens kompetens och bakgrund

Styrelsen, vars ledamöter ska ha ett gott anseende med såväl teoretiska som praktiska erfarenheter, ska besitta tillräcklig kompetens för att bedöma ärenden inom bankens samtliga

EXTERN

verksamhetsområden. Detta innebär att styrelsens sammansättning av ledamöter som en helhet behöver ha kunskap om följande:

- Bankverksamheten
- Krediter
- Rättsliga ramar och krav
- Ledning och styrning
- Riskhantering
- Ekonomi
- Värdepapper
- IT
- Väsentlig lokalkännedom

Styrelsen bör också spegla bankens geografiska verksamhetsområde, vid tveksamhet och val mellan kompetens och representation från verksamhetsområdet bör kompetens som saknas i styrelsen prioriteras framför geografisk spridning.

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.

Individuella utbildningsplaner

Styrelsens kompetens bör underhållas och säkerställas över tid genom framtagande av individuella utbildningsplaner som tas fram av styrelsens ordförande och bankens VD i samråd med den enskilda ledamoten. Utbildningsplanen ska uppdateras årligen. Ansvarig för uppdateringen är styrelsens ordförande.

Succession

Succession i styrelsen ska säkerställas genom en tydlig dialog med bankens huvudmän om styrelsens behov av kompetens. Bankens styrelse bör fastställa ett styrdokument för att säkerställa efterlevnad av denna instruktion.

EXTERN

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.