

Policy för lämplighetsbedömning

fastställd av styrelsen den 28 april 2020

1 Tillämpning

Denna policy ska tillämpas vid lämplighetsbedömningar och utbildning samt beakta mångfald vid utnämning av styrelseledamöter och verkställande direktör och ledande befattningshavare i Ecster enligt tillämpliga riktlinjer från European Banking Authority ("EBA"). Med ledande befattningshavare i Ecster, avses medlemmar i Ecsters ledningsgrupp (HXL).

2 Lämplighetsbedömning

2.1 Allmänt

Lämplighetsbedömningar ska göras inför beslut om tillsättning av befattningshavare som ingår i kretsen ledande befattningshavare samt närhelst behov av förnyad bedömning föreligger.

Lämplighetsbedömningar ska utföras av personalfunktionen och ska beakta arten och omfattningen av Ecster verksamheter samt den reglering som präglar dessa. Krav ska ställas på gott anseende, erfarenhet och kompetenser av skilda slag. Vid bedömningar av anseende och erfarenhet ska en sammanvägd bedömning göras varvid hänsyn ska tas till krav i lagar och förordningar samt föreskrifter, allmänna råd och riktlinjer från behöriga myndigheter. Inför en lämplighetsbedömning ska personalfunktionen upprätta en kravspecifikation omfattande personliga egenskaper, erfarenhet och kompetens. Härtill kommer Ecsters vid var tid gällande generella chefskriterier. Personalfunktionen ska i den utsträckning det bedöms lämpligt samråda med den funktion eller enhet som ska ledas av personen som ska bedömas.

2.2 Tidpunkt för lämplighetsbedömning

Lämplighetsbedömning ska genomföras inför val av nya styrelseledamöter och tillsättande av verkställande direktör i Ecster eller inför tillsättande av ledande befattningshavare.

Lämplighetsbedömning bör även utföras löpande och när olika händelser gör det motiverat att pröva fortsatt lämplighet. För att möjliggöra bedömning av fortsatt lämplighet ska styrelseledamot, verkställande direktör och ledande befattningshavare informera ansvarig personalfunktion vid väsentliga förändringar av vederbörandes arbetssituation eller vid händelse som kan påverka personens anseende, exempelvis avseende de kriterier som framgår nedan.

2.3 Kriterier vid lämplighetsbedömning

Styrelseledamöter och verkställande direktör, ledande befattningshavare ska bedömas utifrån erfarenhet, anseende och styrningskriterier. Nedan redovisas de kriterier som bör ges särskild vikt. I bedömningen ska också ingå en lämplighetsbedömning av ett dotterbolags styrelse som helhet. I övrigt bör också göras sådana överväganden och bedömningar som finns ändamålsenliga.

2.3.1 Kriterier för gott anseende

Generellt gäller att alla omständigheter som är relevanta för bedömningen av anseende bör beaktas. Styrelseledamot, verkställande direktör och ledande befattningshavare bör anses ha gott anseende om det inte finns fakta som visar på motsatsen eller skäl föreligger att hysa rimliga tvivel om gott anseende. En person bör inte anses ha gott anseende om dennes uppträdande ger upphov till väsentliga tvivel om lämplighet att fullgöra sina arbetsuppgifter.

Uppgifter om administrativa överträdelse och begångna brott bör tas i beaktande.

Särskilt relevanta är överträdelse och bristande efterlevnad av lagar och bestämmelser som styr bank-, finansmarknader eller betalningsinstrument, och lagar rörande svikligt förfarande, bedrägeri, ekonomisk brottslighet, skattebrott, bolagsrätt och konsumentskydd.

De ackumulerade effekterna av flera mindre incidenter bör beaktas.

En persons uppträdande i tidigare affärsförbindelser bör också beaktas, inklusive förbindelser med myndigheter, och även stabiliteten hos personens ekonomiska ställning.

2.3.2 Kriterier för erfarenhet

Generellt gäller att alla omständigheter som är relevanta för bedömningen av erfarenhet bör beaktas och att hänsyn måste tas till arten, omfattningen och komplexitetsgraden samt företagskulturen hos Ecsters verksamhet. Utbildning och praktiska erfarenheter från tidigare befattningar bör beaktas. Utbildningens nivå och inriktning bör beaktas i förhållande till ansvarsområde. Hänsyn bör också tas till att erfarenheter och kunskaper som har inhämtats på tidigare befattningar beror på verksamhetens art, omfattning och komplexitet, liksom på personens funktion i sammanhanget.

Teoretisk och praktisk erfarenhet av finansiella marknader, rättsliga rammar och krav, strategisk planering och förståelse av finansiella instituts finansiella information bör särskilt uppmärksammas.

Personen bör ha sådan erfarenhet att denne på ett konstruktivt och effektivt sätt kan granska och ifrågasätta beslut och verksamhet.

Personen bör kunna visa att denne har eller kommer att kunna skaffa sig de kunskaper som krävs för att förstå och kunna fullgöra sina uppgifter och identifiera de risker som kan vara förknippade med dessa uppgifter.

Personen ska också löpande och vid behov erhålla den introduktionsutbildning och information som krävs för att kunna fullgöra sina uppgifter. Även ledarskapsförmåga och förmåga att bedöma och utveckla medarbetare ska tas med i bedömningen.

Vid bedömning av erfarenhet och kunskap ska en förteckning upprättas i enlighet med de krav som uppställs i tillämpliga riktlinjer från de europeiska myndigheterna.

2.3.3 Styrningskriterier

Vid lämplighetsbedömning beaktas potentiella intressekonflikter, förmågan att lägga ned tillräckligt med tid och den kollektiva kunskap, expertis samt praktiska erfarenhet som fordras för uppgiften.

Förmågan hos styrelseledamöterna att utföra sina uppgifter självständigt ska beaktas. Därvid bör följande faktorer övervägas:

- Tidigare och nuvarande befattningar hos Handelsbankenkoncernen och andra företag
- Personliga, yrkesmässiga och andra ekonomiska förbindelser med styrelseledamöter och ledande befattningshavare i Banken samt Bankens större aktieägare
- Antalet uppdrag i s.k. ledningsorgan och dess sammansättning ska bedömas i enlighet med de krav som uppställs i tillämpliga riktlinjer från de europeiska myndigheterna.

3 Introduktion och utbildning

Styrelseledamöter, verkställande direktör och ledande befattningshavare samt ska vid behov erhålla introduktion och utbildning så att denne kan uppfylla de krav som rollen kräver. För ändamålet ska det utarbetas relevanta utbildningsplaner och program, vilka löpande ska anpassas efter uppkomna behov.

Personalfunktionen ska tillse att lämpliga introduktions- och utbildningsplaner utarbetas inom Ecster.

4 Mångfald

Vid rekrytering av personal till Ecster ska hänsyn tas till en bred uppsättning av kvalitet och kompetens, varvid särskilt ska beaktas utbildning och yrkesbakgrund, kön och ålder. I sammanhanget ska även en jämn könsfördelning eftersträvas. Personalfunktionen ska årligen göra en utvärdering om Ecster nått sin målsättning inom ramen för begreppet mångfald för att främja en diversifierad grupp lämpliga för att utses till styrelseledamöter, verkställande direktör eller ledande befattningshavare.

5 Dokumentation och redovisning

Resultatet av lämplighetsbedömningar bör dokumenteras och sparas så länge behov föreligger.

Visar resultatet av en lämplighetsbedömning att personen inte är lämplig för uppgiften bör personen inte utses. Avser bedömningen en person som redan är utsedd ska åtgärder vidtas omedelbart för att rätta till brister. Det bör kunna ske, förutom det fall då det rör en persons ärlighet eller integritet, genom utbildning och kunskapsinhämtande. Visar det sig att dylika åtgärder inte kan rätta till ett tillkortakommande ska lämpliga åtgärder vidtas.