



Landshypotek Bank

Policy lämplighetsbedömning

Styrelse

Version 7

Konfidentialitetsgrad: Klass 0 – Publik information

Antagen datum: 5 november 2024

Antagen av: Styrelsen i Landshypotek Bank

Upprättad av: Chefsjurist



Innehållsförteckning

1 Inledning	2
1.1 Bakgrund	2
1.2 Syfte	2
2 Lämplighetsbedömning av styrelseledamot	2
2.1 Allmänt	2
2.2 Erfarenhetskriterier	3
2.2.1 Grundläggande kompetenser	3
2.2.2 Specifika kompetenser	4
2.2.3 Kriterier för gott anseende	4
2.2.4 Styrningskriterier	5
3 Lämplighetsbedömning av styrelsen i sin helhet	5
4 Lämplighetsbedömning av ledande befattningshavare	6
4.1 Lämplighetsbedömning	6
5 Introduktion och utbildning	6
5.1 Introduktion och utbildning för ledande befattningshavare	6
5.2 Introduktion och utbildning för styrelseledamot	7
6 Rapportering	7
7 Dokumentation och arkivering	7
8 Versionshistorik	9



1 Inledning

1.1 Bakgrund

Landshypotek Bank ("banken") måste säkerställa att styrelsens ledamöter uppfyller uppställda interna och externa krav på lämplighet.

Banken ska även säkerställa att medarbetare i banken som har befattningar som ger dem ett betydande inflytande över bankens verksamhet ("ledande befattningshavare") uppfyller särskilda krav på lämplighet. Detta gäller särskilt när verkställande direktör eller dennes ställföreträdare utses.

1.2 Syfte

Denna policy fastställer de kriterier och processer som banken ska använda vid lämplighetsbedömning av enskilda styrelseledamöter, av styrelsen i sin helhet och av ledande befattningshavare. Policyn ska tillämpas löpande och vid varje tillsättning av styrelseledamöter oavsett om tillsättningen sker genom omval eller nyval, samt vid varje nyrekrytering av en ledande befattningshavare.

Policyn ska säkerställa att lämplighetsbedömningen utförs i enlighet med gällande lagstiftning och övriga externa och interna krav. Externa krav avseende lämplighetsbedömning följer framför allt av Finansinspektionens föreskrifter för ägar- och ledningsprövning och EBA:s (European Banking Authority) vid var tid gällande Riktlinjer för lämplighetsbedömningar av ledamöter i ledningsorgan och ledande befattningshavare (gemensamt kallade "**Riktlinjerna**").

Denna policy utgör ett av bankens styrdokument för intern styrning och kontroll. *Policyn för mångfald i styrelsen* ska särskilt beaktas vid tillsättning av en styrelseledamot.

2 Lämplighetsbedömning av styrelseledamot

2.1 Allmänt

I syfte att säkerställa att bankens styrelseledamöter är lämpliga för sitt uppdrag ska deras lämplighet bedömas. Vid lämplighetsbedömningen ska hänsyn tas till arten, omfattningen och komplexitetsgraden hos bankens vid vart tillfälle bedrivna verksamhet.

Lämplighetsbedömning ska göras inför nyval och omval av enskilda styrelseledamöter, samt vid behov. Valberedningen ansvarar för att lämplighetsbedömning genomförs vid ny- och omval. Vid omval krävs ny lämplighetsbedömning endast om befattningen har förändrats eller om händelser har skett som kan ha en betydande inverkan på den



enskilda befattningshavarens lämplighet. Styrelseordföranden ansvarar för att lämplighetsbedömning genomförs om behov uppstår däremellan.

Innan valberedningen i banken lämnar förslag till nyval av styrelseledamot till bolagsstämman ska en lämplighetsbedömning göras av den föreslagna styrelseledamoten; både utifrån den enskildes kompetens och utifrån styrelsens samlade kompetens. Om det i det enskilda fallet inte är möjligt att slutföra den del av lämplighetsbedömningen som avser Finansinspektionens ledningsprövning innan styrelseledamoten tillträder sin styrelsepost kan detta i undantagsfall fullgöras så snart som möjligt och senast inom sex veckor efter det att ledamoten har tillträtt. I ett sådant undantagsfall ska alla övriga delar av valberedningens lämplighetsbedömning vara utförda innan förslag till bolagsstämman lämnas. Valberedningens förslag till bolagsstämman ska även i ett sådant undantagsfall vara villkorat av att Finansinspektionen inte har något att invända mot den föreslagna ledamoten.

Valberedningen ska framförallt bedöma lämpligheten med ledning av de kriterier som följer nedan och de uppgifter som lämnats av den enskilde styrelseledamoten i enlighet med riktlinjerna och bankens *Instruktion lämplighetsbedömning*.

2.2 Erfarenhetskriterier

Det är av yttersta vikt för banken att styrelseledamöterna har den erfarenhet och kompetens som krävs för att på bästa sätt utföra styrelsearbetet.

Vid bedömningen av en styrelseledamots erfarenhet ska hänsyn tas till såväl teoretisk kunskap som inhämtats genom utbildning som praktisk erfarenhet från tidigare befattningar. Vid bedömning av utbildning ska, utöver dess relevans för verksamheten och bankens utvecklingsskede, dess nivå beaktas. Vid bedömningen av praktisk erfarenhet krävs att den inhämtats under tillräckligt lång tid och att den fortfarande kan anses vara relevant samt innefattat tillräckligt mycket ansvar.

2.2.1 Grundläggande kompetenser

Styrelsens ledamöter ska vara lämpliga att sitta i en bankstyrelse. Mot bakgrund av att den verksamhet som banken bedriver är tillståndspliktig finansieringsrörelse ställs det höga krav på de enskilda styrelseledamöternas grundläggande kompetens.

Varje styrelseledamot ska ha förmåga att över tid erhålla en god kännedom om, och förståelse för, bankens organisationsstruktur och processer för att kunna säkerställa att dessa är förenliga med bankens beslutade strategier. Styrelseledamoten måste ha förmåga att kunna sätta sig in i och erhålla en god kännedom om bankens verksamhet samt arten och omfattningen av dess risker.

Övriga grundkrav för att sitta i bankens styrelse är:



- Erfarenhet av styrelsearbete och/eller erfarenhet av företagsledande befattning med strategiskt ansvar.
- Kunskap om och förståelse för villkoren för att bedriva tillståndspliktig verksamhet på finansmarknaden.
- Grundläggande ekonomisk förståelse samt kunna läsa och analysera finansiell rapportering.
- Förståelse för kreditverksamhet och insikt om de risker som följer därmed.

2.2.2 Specifika kompetenser

Bankens kärnverksamhet är att bedriva kreditverksamhet och styrelsen är bankens högsta beslutade kreditorgan. Det är därför nödvändigt att styrelsen har ledamöter med mycket god kunskap om kreditgivning inom bankens områden; företagskreditgivning inom jord- och skog samt bolån till privatpersoner. Styrelsen fattar även avancerade beslut för den finansiella redovisningen samt inom kapital- och riskområdet såsom exempelvis fastställande av intern kapital- och likviditetsutvärdering, kapitalmål, riskpakter och limiter. I styrelsens revisionsutskott är det ett krav att det sitter en ledamot med dokumenterad redovisnings- eller revisionskompetens.

Banken har identifierat att det med hänsyn till den verksamhet som banken bedriver behövs styrelseledamöter som har fördjupad kompetens inom:

- kunskap och erfarenhet av finansiella marknader företrädesvis erhållen genom företagsledande position och/eller styrelseerfarenhet inom finanssektorn;
- riskhantering och regelverksfrågor, inbegripet frågor kopplade till penningtvätt och finansiering av terrorism;
- bolagsstyrning och intern kontroll;
- kreditgivning;
- relevanta IT-områden;
- hållbarhetsrelaterade frågor;
- redovisning/revision; och
- jordbruks- och skogsnäringen.

2.2.3 Kriterier för gott anseende

Det är av stor vikt för bankens förtroende att varje styrelseledamot har ett gott anseende. Detta borgar för att ledamoten har förmåga att säkerställa en sund och ansvarsfull ledning av banken. Av denna anledning ska den enskilda styrelseledamotens goda anseende kontrolleras vid lämplighetsbedömningen. Vilka kriterier som ska beaktas vid lämplighetsprövningen, vilken information som ska inhämtas och vilken metod som ska användas följer av bankens *Instruktion lämplighetsbedömning*.



2.2.4 Styrningskriterier

Även andra kriterier som har relevans för styrelsens verksamhet ska beaktas vid lämplighetsbedömningen av styrelseledamöter:

- potentiella intressekonflikter;
- om det kan antas att den tilltänkta styrelseledamoten kan lägga ner tillräckligt med tid på uppdraget; och
- den tilltänkta styrelseledamotens förmåga att utföra sina uppgifter självständigt utan otillbörlig påverkan från andra personer, varvid följande ska beaktas:
 - tidigare och nuvarande befattningar i banken och andra företag,
 - personliga, yrkesmässiga och andra ekonomiska förbindelser med ledande befattningshavare i banken, ledamöterna i styrelsen i banken, eller Landshypotek Ekonomisk Förening.

Alla omständigheter som är relevanta för bedömningen och som går att bedöma bör tas i beaktande, oavsett var och när de har inträffat.

Eventuella jäv eller intressekonflikter som identifieras ska hanteras i enlighet med bankens *Etikpolicy* och *Policy intressekonflikter*.

3 Lämplighetsbedömning av styrelsen i sin helhet

Valberedningen är ansvarig för att årligen, i god tid före ordinarie årsstämma, utföra en lämplighetsbedömning av styrelsen som helhet. En lämplighetsbedömning av styrelsen som helhet ska även göras om (i) väsentliga förändringar av styrelsens sammansättning sker, och (ii) andra omständigheter som väsentligen kan påverka styrelsens lämplighet som helhet, som exempelvis en väsentlig förändring av institutets affärsmodell, riskaptit, strategi eller struktur.

Vid en lämplighetsbedömning av styrelsen som helhet ska följande kriterier bedömas:

- styrelsens sammansättning och kollektiva kunskap och expertis, varvid hänsyn ska tas till bankens utvecklingsskede och de specifika kompetenser som anges i avsnitt 2.2.2;
- om styrelsen som kollektiv har tillräcklig praktisk erfarenhet av kreditinstitut; och
- om styrelsen sammantaget fungerar väl.



Valberedningen ska med lämplighetsbedömningen som grund föreslå styrelseledamöter till bolagsstämman som kan fylla eventuella brister i den samlade kompetensen som upptäckts genom lämplighetsbedömningen och föreslå utbyte av vissa ledamöter.

Valberedningen kan även utifrån lämplighetsbedömningen lämna förslag på att vidta andra åtgärder till styrelsens ordförande, som exempelvis att omfördela ansvaret mellan styrelseledamöterna och att utbilda vissa ledamöter eller hela styrelsen.

Resultatet av lämplighetsbedömningen ska föredras av valberedningens ordförande på ordinarie årsstämma i banken innan årsstämman beslutar om tillsättning av styrelseledamöter för kommande mandatperiod.

4 Lämplighetsbedömning av ledande befattningshavare

Vd, vice vd, ledamöter i bankledningen och chefer för kontrollfunktionerna samt CISO i banken utgör ledande befattningshavare inom ramen för denna policy. Även annan medarbetare kan utgöra ledande befattningshavare om denne har en befattning som innebär ett betydande inflytande över bankens verksamhet. HR-chef avgör huruvida en befattning uppfyller detta i samråd med styrelseordförande.

4.1 Lämplighetsbedömning

Lämplighetsbedömning av ledande befattningshavare ska utföras innan denne utses samt vid behov. Lämplighetsbedömningarna och dess resultat ska dokumenteras. Om bedömningen visar att befattningshavaren inte är fullt ut lämplig för sin befattning åligger det den ansvarige för lämplighetsbedömningen att vidta lämpliga åtgärder.

Bedömningen ska ske i tillämpliga delar utifrån vad som anges ovan i punkten 2 och i övrigt i enlighet med Riktlinjerna och *Instruktionen lämplighetsbedömning*.

Bankens styrelseordförande är ansvarig för lämplighetsbedömningen av vd. Vd är ansvarig för lämplighetsbedömningen av övriga ledande befattningshavare.

Bankens HR-funktion är ansvarig för att i) ta fram metoder och verktyg för att genomföra lämplighetsbedömningen; ii) bistå bedömande funktioner vid genomförandet av bedömningen och uppföljningen; iii) dokumentera och arkivera dokumentation; samt iv) genomföra de åtgärder som beslutas.

5 Introduktion och utbildning

5.1 Introduktion och utbildning för ledande befattningshavare



Ledande befattningshavare ska genomgå en introduktionsutbildning. Introduktionsutbildningen ska syfta till att tydliggöra och förklara bankens struktur, affärsmodell, riskprofil och styrningsformer. Allmänna, och i förekommande fall skraddarsydda, utbildningsprogram ska erbjudas ledande befattningshavare vid behov.

De personalresurser och finansiella resurser som tillhandahålls för introduktion och utbildning ska vara tillräckliga för att uppnå målen för introduktionen och utbildningen samt säkerställa att personen är lämplig och uppfyller krav för rollen i fråga.

Bankens HR-funktion har det övergripande ansvaret för introduktion och utbildning av ledande befattningshavare.

5.2 Introduktion och utbildning för styrelseledamot

Alla nyutnämnda styrelseledamöter ska genomgå en introduktionsutbildning. Introduktionsutbildningen ska syfta till att tydliggöra och förklara bankens struktur, affärsmodell, riskprofil och styrningsformer. Allmänna, och i förekommande fall skraddarsydda, utbildningsprogram ska erbjudas ledamoten vid behov. Alla nyutnämnda ledamöter i styrelsen ska erhålla den mest väsentliga informationen senast en månad efter att de har tillträtt sin befattning och introduktionsutbildningen ska slutföras inom sex månader.

Styrelseordförande är ansvarig för att (i) identifiera områden inom vilka utbildning behövs såväl för styrelsen i sin helhet som för enskilda ledamöter; samt (ii) upprätta individuella utbildningsplaner samt att återrapportera till valberedningens ordförande resultatet av den årliga styrelseutvärderingen/kompetenskartläggningen.

Styrelseordföranden har det övergripande ansvaret för introduktion och utbildning av styrelseledamöter.

6 Rapportering

Krav och rutiner för rapportering framgår av *Instruktion lämplighetsbedömning*.

7 Dokumentation och arkivering

Valberedningen respektive bankens HR-funktion ska dokumentera samtliga ställningstaganden som har utförts med anledning av en lämplighetsbedömning. Ställningstagandena ska tillsammans med den dokumentation som inhämtats från de enskilda ledamöterna/befattningshavarna arkiveras alternativt makuleras.



Landshypotek Bank

5 november 2024

Chefsjurist

Policy lämplighetsbedömning

Krav och rutiner för dokumentation, arkivering och makulering framgår av *Instruktion lämplighetsbedömning* och *Riktlinje personuppgiftshantering*.



8 Versionshistorik

Version	Ändringsbeskrivning	Ägare	Uppdaterad av	Datum
2.2	Styrdokument bearbetat 1.1 bakgrund, 2.1 Allmänt, 2.2.4, Styrningskriterier	Chefsjurist	Chefsjurist	2018-04-25
3.0	Ändringar med anledning av GL 12	Chefsjurist	Chefsjurist	2018-09-06
3.1	Styrdokument bearbetat 2.1 Allmänt	Chefsjurist	Chefsjurist	2019-09-05
3.2	Styrdokument bearbetats 2.1 Allmänt samt språkliga justeringar	Chefsjurist	Chefsjurist	2020-04-28
Ver.	Ändringsbeskrivning	Uppdaterad av	Remissad till	Datum
4	Årlig översyn som föranlett mindre språkliga justeringar	Chefsjurist	CRO, Chef compliance, HR-chef	2021-10-29
5	Årlig översyn som föranlett mindre språkliga justeringar	Chefsjurist	CRO, Chef compliance, HR-chef	2022-11-01
6	Årlig översyn, språkliga justeringar, justering av hänvisningar och korrelation till andra policys.	Chefsjurist	CRO, Chef Compliance, HR-chef	2023-10-31
7	Årlig översyn, tillägg avseende hållbarhetskompetens och lämplighetsbedömning av CISO.	Chefsjurist	CRO, Chef Compliance, HR-chef	2024-11-05