



Landshypotek Bank

HR-policy

Målgrupp: Bankgemensamma

Version: 4.4

Konfidentialitetsgrad: Klass 0 – Publik information

Antagen datum: 29 oktober 2021

Antagen av: Styrelsen i Landshypotek Bank

Upprättad av: HR-chef





Innehållsförteckning

1 Inledning	2
1.1 Syfte.....	2
2 Grundläggande värderingar	2
3 Medarbetare och chefers ansvar	2
3.1 Medarbetarens ansvar.....	2
3.2 Chefens ansvar.....	3
3.3 Rekrytering	3
3.4 Kompetensutveckling och lärande	4
3.5 Arbetsmiljö, samverkan och kommunikation.....	4
3.6 Mångfald och likabehandling.....	4
3.7 Friskvård och Rehabilitering.....	5
3.8 Avslut av anställning.....	5
3.9 Tystnadsplikt.....	5
3.10 Efterlevnad.....	6
4 Versionshistorik	6



1 Inledning

1.1 Syfte

Landshypotek Bank (banken) erbjuder väl valda banktjänster för att ge människor i hela Sverige förutsättningar att leva ett rikt liv. För att banken även fortsatt ska vara den bästa banken för kunderna krävs ständig utveckling av medarbetarskap och ledarskap. Genom denna policy förmedlas styrelsens övergripande principer för hur banken och dess medarbetare ska attrahera, behålla och utveckla medarbetare. Policyn beskriver värderingar och förhållningssätt i relationerna på arbetsplatsen och till de människor medarbetarna möter i arbetet.

2 Grundläggande värderingar

Banken utgår från en grundsyn om alla människors lika värde och banken strävar efter rättvisa förhållanden mellan individer och grupper. Kontinuerliga aktiviteter med medarbetare och ledare ska bidra till att:

- stimulera till arbetsglädje, effektivitet och kontinuerlig utveckling
- stödja alla medarbetares delaktighet, engagemang och vilja att ta ansvar
- banken blir en attraktiv arbetsplats med öppenhet och mångfald

3 Medarbetare och chefers ansvar

3.1 Medarbetarens ansvar

Att vara anställd på banken innebär både rättigheter och skyldigheter. De krav som ställs på alla medarbetare inom banken är att:

- vara öppen för att tillsammans med andra arbeta för att nå de mål och ambitioner som banken har, för närmaste gruppen, men även övergripande
- dela med sig av sina kunskaper och ansvara för sin egen utveckling
- hålla sig informerad och följa gällande och nytillkommande interna och externa regelverk
- inom ramen för sin anställning leva efter bankens medarbetarskapsprinciper
- vara en god företrädare för banken i både interna och externa sammanhang



- aktivt företräda banken utåt och aktivt bidra till bankens samlade kommunikation i enlighet med bankens kultur och varumärke
- ställa krav på handlingsutrymme och befogenheter för att arbetsuppgifterna ska kunna utföras korrekt och effektivt
- vid frånvaro hålla sig à jour med vad som pågår inom banken
- ta ansvar för att påverka bankens utveckling genom att bidra till ständiga förbättringar
- bidra till en god fysisk och psykosocial arbetsmiljö och hälsa

3.2 Chefens ansvar

En chef på banken ska, utöver det som gäller för samtliga medarbetare, utifrån bankens strategi och verksamhetsplan skapa förutsättningar för medarbetare att agera och prestera samt arbeta målinriktat för att organisationen ska präglas av arbetsglädje, effektivitet och kontinuerlig utveckling.

Detta innebär bland annat att chefen ska:

- skapa delaktighet genom att bidra till bankens större berättelse och på så sätt skapa engagemang samt klargöra förväntningar för medarbetarna
- verka för att mål och resultat uppnås både inom gruppen och för varje medarbetare, men även på en övergripande nivå
- säkerställa att medarbetare följer vid var tid gällande regelverk
- inom ramen för sin anställning bedriva ett ledarskap i enlighet med bankens ledarskapsprinciper
- vara en god förebild och kommunicera öppet och rakt
- lyssna och inspirera till utveckling av arbetssätt och förbättringar

3.3 Rekrytering

Banken arbetar för att ha en bred rekryteringsbas, flexibla arbetsförhållanden och individuella lösningar. Med jämn könsfördelning och med respekt för skilda erfarenheter, varierat kunnande och olika tillvägagångssätt skapas fler och bättre lösningar som gynnar den utveckling banken vill se. Banken ska vara öppen för interna kandidater. Banken ska också säkerställa att rekrytering sker utifrån relevant kravprofil och tillräcklig lämplighetsbedömning.

För att undvika eventuella intressekonflikter eller jävssituationer samt hantera om dessa uppstår ska banken ha en särskild rutin för anställning av närstående och vid uppkomst av nära relation. Chef som önskar anställa en närstående till en medarbetare eller styrelseledamot måste meddela detta till HR-avdelningen för utredning och beslut



innan anställningsavtal undertecknas. Anställda ska årligen redogöra för eventuella intressekonflikter och externa uppdrag som kan föreligga. Mer information om detta kan läsas i Etikpolicy och Riktlinjer för intressekonflikter.

3.4 Kompetensutveckling och lärande

Kompetensutveckling är viktigt för bankens konkurrenskraft och stärker bankens arbetsgivarvarumärke. Kompetensutveckling ska ske kontinuerligt och ska genomföras med utgångspunkt från omvärldens krav samt bankens syfte, vision, strategier och mål.

Den nyanställda ska få arbetsmässig och social introduktion för att känna trygghet i sin roll och lättare känna sig delaktig i arbetet både inom sin egen avdelning och inom banken i stort.

Medarbetarsamtal ska löpande genomföras för att ta fram och diskutera individuella mål och kompetensutvecklingsplaner. Uppsatta mål följs även upp i samband med årligt lönesamtal. Banken strävar efter en rättvis och jämställd lönesättning där kompetens och prestation ges stor vikt.

3.5 Arbetsmiljö, samverkan och kommunikation

Banken ska ha en god organisatorisk, social och fysisk arbetsmiljö. Arbetsmiljön ska vara sådan att de som arbetar på banken trivs och kan utvecklas både yrkesmässigt och som individer. Medarbetare ska inte drabbas av ohälsa eller komma till skada på grund av arbetet.

Genom systematiskt arbetsmiljöarbete med bland annat medarbetarundersökningar, medarbetarsamtal och skyddsronder ska banken undersöka arbetsmiljön och kan därigenom identifiera, riskbedöma, åtgärda och följa upp riskkällor.

Både arbetsgivare och arbetstagare har rätt att organisera sig. Bankens strävan är att ha en väl fungerande samverkan mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationerna.

Banken ska verka för en öppen kommunikation och tillåtande attityd som ger utrymme för egna initiativ. Såväl chef som medarbetare ska ha kompetens att hantera och förebygga arbetsmiljöfrågor, konflikter och kränkningar.

3.6 Mångfald och likabehandling

Banken värdesätter mångfald och likabehandling. Det innebär att alla medarbetare ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter oavsett kön, könsidentitet eller



könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Banken arbetar med aktiva åtgärder för att upptäcka, förebygga och förhindra alla typer av trakasserier och kränkande särbehandling. Bankens verksamhet ska årligen kartläggas och analyseras utifrån ett diskrimineringsperspektiv. I den årliga kartläggningen dokumenteras eventuella risker och faktiska diskrimineringshändelser vartefter åtgärder planeras och följs upp. Vidare görs en årlig lönekartläggning i syfte att säkerställa att osakliga löneskillnader inte förekommer inom banken. Bankens närmare principer avseende ersättningar framgår av ersättningspolicyn.

3.7 Friskvård och Rehabilitering

Friskvård och hälsa är en personlig fråga för individen, men även en angelägenhet för banken. Varje medarbetare tilldelas en ekonomisk subvention för friskvård. Banken undersöker förekomsten av och förebygger stressrelaterad ohälsa med stöd av bland annat hälsoundersökningar och medarbetarundersökning.

Närmsta chef och HR-avdelningen håller kontakt med och bryr sig om den medarbetare som är sjuk för att underlätta återgången i arbetet så att det sker så snart som möjligt. Medarbetaren har en skyldighet att medverka till sin egen rehabilitering. Rehabilitering syftar till att medarbetaren ska återfå hälsa och arbetsförmåga samt kunna återgå i arbete efter sjukdom.

3.8 Avslut av anställning

För banken är det av vikt att medarbetaren fortsatt har en positiv bild av banken efter sin anställning. En del i detta är att ha en fungerande och tydlig process när en medarbetare slutar sin anställning på banken för att på så vis avsluta en arbetsrelation på ett bra sätt.

3.9 Tystnadsplikt

Alla anställda på banken har tystnadsplikt. Det innebär att den anställde inte får yppa för någon utomstående konfidentiell information, inklusive men inte begränsat till kundinformation och företagshemligheter, vilken medarbetaren fått kännedom om i sin anställning. Tystnadsplikten gäller även utan inskränkning efter anställningens upphörande.



3.10 Efterlevnad

Om en medarbetare inte följer bankens HR-policy, kan det leda till disciplinpåföljd (varning). Om medarbetaren efter det fortfarande inte rättar sig efter arbetsgivarens beslut kan medarbetaren komma att sägas upp eller avskedas från anställningen.

4 Versionshistorik

Version	Ändringsbeskrivning	Ägare	Uppdaterad av	Datum
4.0	- Lagt till versionshistorik - 3, 3.3, 3.3.1 samt 3.3.2 Lämplighetsprövning och Anställning av närstående eller uppkomst av nära relation: -3.6 Uppdatering utifrån diskrimineringslagen som började gälla 1 januari 2017. -Några mindre textjusteringar.	HR-chef	Annelie von Dahn	2017-10-16
4.1	- Förtydligat avsnitt 3.5 om arbetsmiljö. - Förtydligat avsnitt 3.6 kring mångfald och likabehandling. - Avsnitt 3.8 uppdaterat enligt nya rehabiliteringsregler - Avsnitt 3.9 om avslut av anställning är tillagt.	HR-chef	HR-chef	2018-10-24
4.2	Textredigering enligt styrelsens inriktning för en policy på Landshypotek Bank.	HR-chef	HR-chef	2019-12-05
4.3	Språkliga förbättringar. Avsnitt 3.1 förtydligande	HR-chef	Joakim Fyhn	2020-10-27



	av ansvaret att agera som en "god medarbetare/ambassadör" samt en skrivelse för att fånga ansvaret i kommunikation t.ex. i sociala medier.			
Version	Ändringsbeskrivning	Uppdaterad av	Remissad hos	Datum
4.4	Språkliga förbättringar och tillägg om lön och osakliga löneskillnader med hänvisning till bankens ersättningspolicy, samt om efterlevnad.	HR-chef	Joakim Fyhn	2021-09-08