Landshypotek Bank

Ersättningspolicy

Version:13
Konfidentialitetsgrad: Klass 0 – Publik information
Antagen datum: 23 oktober 2026
Fastställd av: Styrelsen i Landshypotek Bank
Beredd och tillstyrkt av: Styrelsens ersättningsutskott
Upprättad av: HR-chef



Innehållsförteckning

1 Inledning **2**

2 Syfte och bakgrund **2**

3 Ersättningsstrategi **2**

4 Roller och ansvar **3**

5 Riskbedömning **4**

6 Ersättningsformer **5**
6.1 Fasta ersättningar 5
6.2 Rörliga ersättningar 6
6.3 Ersättning till anställda i kontrollfunktioner 7

7 Uppföljning och kontroll **8**

8 Information, dokumentation och tillgänglighet **8**

1 Inledning

Ersättningspolicyn (policyn) anger principerna för det ersättningssystem som omfattar samtliga anställda i Landshypotek Bank (banken).

Syftet med både ersättningspolicyn och riskbedömningen är att säkerställa att banken har ett ersättningssystem som är marknadsmässigt, icke diskriminerande, attraktivt och som ska belöna goda prestationer samt tillse att den anställdes insatser står i överensstämmelse med bankens strategi och regelverk. Ersättningspolicyn och ersättningspraxis ska inte gynna erbjudandet eller tillhandahållandet av en specifik produkt eller produktkategori framför andra produkter. Inriktningen mot en sund risknivå och hänsyn till konsumenternas rättigheter och intressen ska därvid ges speciell vikt. Vidare ska policyn klargöra ansvarsfördelning och organisation för hur ersättningar fastställs.

2 Syfte och bakgrund

Enligt Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1), samt EBA:s ersättningsregler (GL/2021/04) ska banken tillämpa en sund ersättningsstrategi, identifiera personer som har väsentlig inverkan på bankens riskprofil och årlig följa upp detta genom att genomföra en riskbedömning.

Policyn har upprättats i enlighet med ovan och vid var tid gällande externa regelverk i ersättningsfrågor och är ett övergripande styrdokument som fastställs av styrelsen i banken. Till denna policy finns en bilaga; Företagsövergripande riskanalys avseende ersättningssystem.

3 Ersättningsstrategi

Kompetenta och motiverade medarbetare är av stor vikt för bankens framgång. Ersättningar ska vara konkurrenskraftiga, ändamålsenliga och satta utifrån de löneprinciper[1] som tillämpas inom banken. Löner och andra ersättningar ska utgöra ersättning för utfört arbete, stimulera till förbättringar av effektivitet, prestation, kvalitet och engagemang. De kriterier som ligger till grund för bedömningen av prestationen och därmed lönen ska ha en klar koppling till det eller de mål och resultat som ska uppnås individuellt, för gruppen/enheten och för banken i stort. En grundläggande princip i bankens ersättningsstrategi är att ersättning ska vara könsneutral i bemärkelsen lika lön oavsett kön och inte i övrigt diskriminerande eller strid med bankens HR policy.

[1] Löneprinciper enligt kollektivavtal eller i förekommande fall lokala överenskommelser.

Årliga lönekartläggningar ska genomföras och löner ska sättas så att osakliga löneskillnader undviks. Banken ska inte tillämpa bonus- eller incitamentsprogram.

Rörliga ersättningar, det vill säga ersättningar som inte på förhand är fastställd till belopp eller storlek, ska förekomma i ytterst begränsad omfattning och då i form av gratifikation, avgångsvederlag eller vinstdelning. Vinstdelning, som är en typ av rörlig ersättning, omfattar alla medarbetare exklusive vd. En grundprincip för rörliga ersättningar är att för en enskild anställd får summan av de rörliga ersättningarna aldrig övergå de totala fasta ersättningarna, i enlighet med FI:s gällande ramverk.

4 Roller och ansvar

Bankens styrelse (styrelsen) har det yttersta ansvaret för att banken fullgör de skyldigheter som följer av lagar, förordningar och andra regler som gäller för bankens ersättningssystem. Det åligger vd att se till att ersättningspolicyn tillämpas inom verksamheten och att säkerställa att nödvändiga riktlinjer och instruktioner upprättas.

HR-chefen ska i samråd med kontrollfunktionerna löpande identifiera och hantera intressekonflikter som kan uppstå vid beviljande av ersättning och vid tillämpning av ersättningspolicy. Särskild vikt ska läggas vid objektiva kriterier, ändamålsenliga kontroller och dualitetsprincipen.

Beslut avseende fasta ersättningar för mellanchefer och övriga anställda tillämpas chefs-chefsprincipen vilket innebär att ersättningsbeslut fattas av chef i förening med närmaste högre chef och HR-chef.

Vd i förening med ersättningsutskottets ordförande beslutar om:

- avtal om avgångsvederlag överstigande 6 månadslöner för anställda

Vd i förening med direktrapporterande chef och HR-chef beslutar om:

- avtal om avgångsvederlag för anställda upp till 6 månadslöner

Vid beslut om avgångsvederlag ska CRO och Chef Compliance konsulteras.

Styrelsen ska utse ett ersättningsutskott. Närmare bestämmelser om ersättningsutskottet framgår av styrelsens arbetsordning för ersättningsutskott.

Styrelsen ska efter beredning i ersättningsutskottet eller direkt, besluta om:

- ersättning till verkställande ledning
- ersättning till CRO
- ersättning till Chef Compliance
- avtal om avgångsvederlag samt avvikande pensionsavtal för vd
- avtal om avgångsvederlag för direktrapporterande chefer till vd
- avtal om avvikande pensionsavtal för anställda
- gratifikation till alla personalkategorier

Styrelsen delegerar genom denna policy till ersättningsutskottet att fatta beslut om ersättning vid nyrekrytering som sker mellan ordinarie styrelsemöten. Sådant beslut ska anmälas vid nästkommande styrelsemöte.

Ersättningsutskottet ansvarar för att bereda väsentliga ersättningsbeslut såsom ersättning till verkställande ledning samt ansvariga för bankens kontrollfunktioner.

Bolagsstämman beslutar om:

- vinstdelning till personalen

5 Riskbedömning

Banken ska årligen genomföra en riskbedömning av ersättningssystemet vilken samordnas och återrapporteras av HR-chef genom en riskanalys. Chef Compliance och CRO ska kontrollera att riskbedömningen är förenlig med bankens riskprofil.

Riskbedömningen ska beakta samtliga risker som finns, eller som banken kan komma att bli exponerad för, detta inkluderar risker som är förenade med bankens ersättningspolicy och ersättningssystem. Riskbedömningen ska även identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil.
Identifierade medarbetare exklusive vd omfattas av samma ersättningsregler som övriga anställda på banken men kan i förekommande fall omfattas av specifika bestämmelser om riskanpassning av ersättningens struktur. Riskbedömningen ska dokumenteras i form av en riskanalys där kvantitativa och kvalitativa kriterier som ligger till grund för bedömningen av bankens risktagare ska framgå i enlighet med Bilaga 1.

HR-chefen ansvarar även för att fortlöpande identifiera de medarbetare som har en total ersättning under det föregående budgetåret som är lika med eller högre än den lägsta totala ersättningen som beviljats under föregående budgetår till en medlem i den verkställande ledningen och som har en väsentlig inverkan på riskprofilen.

6 Ersättningsformer

Anställda i banken har möjlighet till ersättning enligt nedan:

- Grundlön
- Tillägg på grundlön
- Förmåner
- Pension
- Beredskapsersättning
- Avgångsvederlag
- Gratifikation
- Vinstdelning

6.1 Fasta ersättningar

6.1.1 Grundlön

En anställds grundlön bestäms vid anställningen, och ses över årligen utifrån bl.a. den anställdes befattning, kompetens, arbetsresultat, ansvar och utveckling. Detta innebär att lön och löneutveckling är individuell och differentierad. Grundlönen ska säkerställas utifrån principerna om icke osakliga löneskillnader och könsneutralitet i enlighet med bankens HR-policy och ersättningsstrategi.

6.1.2 Tillägg på grundlön

Tillägg på grundlön får enbart beviljas om det baseras på den anställdes roll, funktion eller ansvar inom banken.

6.1.3 Förmåner

Alla anställda i banken omfattas av var tids gällande förmånspaket.

6.1.4 Pension

Pensionsförmåner utgår enligt gällande kollektivavtal.

6.1.5 Beredskapsersättning

Beredskapsersättning utgår till en viss grupp av medarbetare som enligt särskilt schema står till bankens förfogande utanför arbetsplatsen utanför ordinarie arbetstid.

6.2 Rörliga ersättningar

6.2.1 Avgångsvederlag

I särskilda fall kan avtal träffas om avgångsvederlag. Ersättning som utgår till anställd i samband med anställningens upphörande ska stå i relation till den anställdes prestationer under anställningstiden och får inte beräknas så att den belönar osunt risktagande. Avgångsvederlagets storlek beräknas alltid på förhand och utgör ett förutbestämt fast belopp som inte kan ändras efter beslut. Avgångsvederlag är inte semester- eller pensionsgrundande. Avgångsvederlag ska inte beviljas anställd i samband med anställningens upphörande i de fall det föreligger ett uppenbart misslyckande som tillåter att kontraktet upphävs omedelbart eller att den anställde sägs upp. Avgångsvederlag får i samband med anställningens upphörande beviljas till ett belopp om högst 6 gånger månadslönen. Avgångsvederlag överstigande ett belopp om 6 månadslöner ska godkännas av styrelsen genom ersättningsutskottets ordförande. Beslut gällande avgångsvederlag ska motiveras och dokumenteras samt vara transparent gentemot mottagaren.

Avgångsvederlag ska alltid konsulteras med CRO och Chef Compliance i enlighet med stycke 4 ovan.

6.2.2 Gratifikation

Rörlig ersättning i form av gratifikation kan utgå i enstaka fall. Kriterier för utbetalning av gratifikation är hänförliga till exceptionell arbetsinsats eller arbete som haft en betydande positiv påverkan på banken, utifrån bankens mål, hållbarhet eller rykte och där medarbetarskapsprinciperna *Handlingskraft* eller *Tillsammans* varit framträdande. Gratifikationer kan maximalt uppgå till det lägsta av två månadslöner eller 100 000 kronor per år. Gratifikationer är inte semester- eller pensionsgrundande. Beslut gällande gratifikationer ska motiveras och dokumenteras samt vara transparent gentemot mottagaren.

6.2.3 Vinstdelning

Banken har en vinstandelsstiftelse - Landshypoteks vinstandelsstiftelse (vinstandelsstiftelsen). Vinstdelning sker till alla anställda tjänstemän utom vd i enlighet med reglerna för vinstandelssystemet.

Vinstdelningen är en målrelaterad typ av rörlig ersättning som ska uppmuntra och belöna goda prestationer som långsiktigt leder till att banken utvecklas positivt. Vinstdelningen baseras på långsiktiga företagsövergripande mål i enlighet med riktlinjer som fastställs av styrelsen. I samband med budgeten beslutar styrelsen långsiktiga mål och utfallet i förhållande till måltalet bestämmer vinstandelens storlek. Det maximala beloppet som kan tilldelas varje enskild anställd motsvarar ett prisbasbelopp. Vinstdelning utgår med lika belopp i proportion till arbetad tid oavsett individuell prestation.

Vinstdelning är en ensidigt beslutad ersättning vilken efter förslag från styrelsen beslutas årligen i efterskott av stämman, som en del i beslutet av hur vinsten ska disponeras. Styrelsen kan föreslå till stämman och stämman kan enskilt besluta att ingen vinstandel ska utgå. I samband med stämmans beslut om vinstdelning har bankens finansiella situation beaktats och därigenom säkerställs att det totala rörliga ersättningsbeloppet inte begränsar bankens förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen.

Vinstandelarna utbetalas till vinstandelsstiftelsen och är tillgängliga för utbetalning till de anställda först tre år efter inbetalningen till vinstandelsstiftelsen. Efter det att medlen är överförda till vinstandelsstiftelsen kan de inte återtas av banken.

6.3 Ersättning till anställda i kontrollfunktioner

Kontrollfunktionerna har rätt att ta del av vinstandelsstiftelsen och kan erhålla rörlig ersättning i form av gratifikation. Därutöver kan anställda inom bankens kontrollfunktioner endast erhålla sådan ersättning som bestäms utifrån mål som är kopplade till kontrollfunktionen, oberoende av resultatet i de affärsområden som de kontrollerar.

7 Uppföljning och kontroll

HR-chefen ansvarar för att på operativ nivå samordna ersättningsfrågor och har ansvaret för att föra en aktuell förteckning över anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil.

Juridik ger stöd vid uppdatering av ersättningspolicyn, ersättningspraxis och riskanalys för att se till att de överensstämmer med gällande lagar, föreskrifter och riktlinjer. Compliance rapporterar alla upptäckta regelefterlevnadsrisker och problem med bristande efterlevnad till ersättningsutskottet samt styrelsen.

Operativ risk ger stöd vid uppdatering av ersättningspolicyn, ersättningspraxis och riskanalys för att se hur de påverkar bankens riskkultur.

Compliance granskar årligen huruvida bankens ersättningssystem överensstämmer med ersättningspolicyn. Resultatet av granskningen ska rapporteras till styrelsen i samband med att årsredovisningen fastställs. Skulle Compliance finna att bankens ersättningar till enskild anställd avviker från ersättningspolicyn ska rapportering till styrelsen ske omgående. Compliance granskar även utformningen och genomförandet av bankens ersättningspolicy och dess påverkan på bankens riskprofil samt hur effekterna hanteras.

Ersättningsutskottet ska genomföra oberoende bedömningar av bankens ersättningspolicy och ersättningssystem.

8 Information, dokumentation och tillgänglighet

Relevant och tydlig information om bankens ersättningssystem lämnas i årsredovisningen och på den externa webbplatsen. HR-chefen ansvarar för att information på den externa webbplatsen publiceras och är aktuell.

Ersättningspolicy och ersättningspraxis ska dokumenteras och sparas under minst fem år från sista tillämpningsdatumet. Dokumentation ska omfatta målen för ersättningspolicy och ersättningspraxis, de berörda personer som omfattas av praxisen, hur ersättningspolicyn har genomförts i praktiken, inklusive kriterierna för rörlig ersättning i de fall rörlig ersättning ges.

All personal ska vara medveten om bankens principer för ersättning och informeras om ersättningspolicyn i samband med anställning samt vid ev. förändringar i ersättningspolicyn.

Ersättningspolicyn ska vara tillgänglig för all personal på bankens intranät.

9 Versionshistorik

Version	Ändringsbeskrivning	Ägare	Uppdaterad av	Datum
5.1	Komplettering och justering av text kring ersättningsutskott	HR-chef	HR-chef	2017-08-11
5.0	Textinförande om gratifikation. Ändring till basbelopp gällande vinstandelsbelopp. Ändring till CRO iställetför chef riskkontroll gällande anställda varsarbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil. Borttag av information om att tiotaggarslösningfinns på banken.	HR-chef	HR-chef	2016-12-12
6.0	Förtydligande kring vadsom är fast resp. rörlig ersättning. Förtydligande kringkriterier för rörlig ersättning. Komplettering av beredskapsersättning under fast ersättning.Uppdatering gällande rörlig ersättning samtinformation om och dokumentation av ersättningspraxis. Tillägg om compliance årliga kontroll av	HR-chef	HR-chef	2018-03-12

	efterlevnad av ersättningspolicy och tillämpliga regelverk. Tillägg om kontrollfunktionernas deltagande i utformningav ersättningspolicy och praxis. Justering av definition av och maxbelopp för avgångsvederlag Förtydligande om compliance och internrevisionens årliga granskning			
6.1	Årlig uppdatering. Uppdatering av gruppen ”risktagare” samt av %- tal rörande balansen mellan fast och rörlig ersättning.	HR-chef	HR-chef	2018-10-24
6.2	Årlig uppdatering och förtydligande av compliance roll samt hantering av ersättningspraxis.	HR	HR-chef	2019-09-30
6.3	Justerade rubriker, omflyttning av stycken samt språkliga justeringar för förenklingav läsning. Förtydligande av hur riskbedömningen genomförs.	HR	HR-chef	2020-09-10

Version	Ändringsbeskrivning	Uppdaterad av	Remissad hos	Datum
7	Tillägg stycke 3 bakgrund Genomgående tillägg av könsneutralitet och hänvisning till att HR policyns kriterier för ickediskriminering ska följas. Förtydligande gällande dokumentationskrav. Byte av kategori från Jag leder medarbetare till Viktigt för alla Landshypotekare. Uppdaterad siffra för relationen mellan rörligoch fast ersättning. Uppdaterade med tillägg om att avgångsbeloppen är förutbestämda.	Compliance och HR	Vd	2021-10-29
8	Förtydligande om rörliga ersättningsdelar. Samt tillägg om att styrelseledamöter ses som risktagare efter definition från FI. Tillägg av CISO som risktagare inom kontrollfunktionerna.	HR	Compliance, Vd	2022-03-22
9	Språkliga justeringar och tillägg med Behörig beslutsfattare som roll inom gruppen övriga med särskild inverkan på bankens riskprofil.	HR-chef	Compliance, VD	2022-10-10
10	Uppdatering av befattningar	HR-chef	Compliance, vd	2023-10-10
11	Årlig genomgång. Uppdatering av uppföljning och kontroll. Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil (5.4) flyttas till Bilaga 1	HR.chef	Juridik och vd	2024-10-14
12	Uppdatering av risktagare, årlig översyn	HR	Compliance, Risk	2025-10-24
13	Uppdatering av risktagare, årlig översyn	HR	Compliance, Risk, Juridik	2026-10-23

10 Bilaga 1

Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil

Bedömningen av vilka anställda som har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil genomförs årligen utifrån tillämpliga kriterier. Bedömningen beaktar den anställdes befattning, ansvar, mandat och faktiska inflytande över bankens risktagande. ~~När det gäller bedömning av vilka roller inom banken som ska anses ingå i gruppen anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil gäller det framför allt vd och personal i högre ställning som ansvarar för väsentliga affärsenheter och för hantering av särskilda riskkategorier.~~

Banken har identifierat följande roller vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkanpå bankens riskprofil:

A. Styrelsen

Arvoderade styrelseledamöter inklusive avlönade arbetstagarrepresentanter.

B. Verkställande ledning

Vd och personer i verkställande ledning samt personer som rapporterar direkt till vd.

Skälet till att medlemmar i styrelse och verkställande ledning anses ha en väsentlig påverkan på bankens riskprofil är att medlemmarna har möjlighet att påverka beslut rörande stora strategiska och operativa frågor vilka kan påverka bankens risktagande.

C. Anställda med ledningsansvar för kontrollfunktioner

- Chef Compliance
- CRO
- Internrevision (n/a pga outsourcad)

D. Anställda som leder och/eller har ansvar för en väsentlig affärsenhet eller dess riskhantering inbegripet kreditrisk, motpartsrisk, koncentrationsrisk, marknadsrisk, likviditetsrisk och bruttosoliditet.

- CFO
- CRO
- Chef Treasury
- Handlare Treasury
- Chef Treasury Execution

E. Anställda som leder en funktion som ansvarar för rättsliga frågor, finansfrågor inbegripet beskattning, budgetering och redovisningsprinciper eller ekonomisk analys.

- CFO
- Chef Affärskontroll
- Chef Treasury
- Ekonomichef
- Chefsjurist

F. Anställda som leder en funktion som ansvarar för personal och utveckling av ersättningspolicy.

- HR-chef

G. Anställd som ansvarar för förhindrande av penningtvätt och finansiering av terrorism.

- Särskilt Utsedd Befattningshavare
- Chef AML & AFC (behörig beslutsfattare)
- Centralt Funktionsansvarig

H. Anställd som leder en funktion som ansvarar för informationsteknik eller informationssäkerhet.

- IT-chef

I. Anställd som har en befogenhet att exponera Landshypotek för kreditrisk över en viss nivå (överstigande 0,5% av bankens kärnprimärkapital och uppgår till minst 5 milj euro).

- Ingen befattning har identifierats enbart utifrån detta kriterium

J. Anställd med befogenhet att besluta om eller inge veto mot införandet av nya produkter.

- Vd

K. Anställd vars totala ersättning uppgår till, eller överstiger, den totala ersättningen till någon i den verkställande ledningen och har en väsentlig inverkan på berörd affärsenhets riskprofil.