



Landshypotek Bank

Policy för mångfald i styrelsen

Version: 7

Konfidentialitetsgrad: Klass 0 – Publik information

Antagen datum: 23 april 2026

Antagen av: Bolagsstämman i Landshypotek Bank

Upprättad av: Chefsjurist





Innehållsförteckning

1 Inledning	2
1.1 Bakgrund och syfte	2
2 Främjande av mångfald	2
2.1 Mångfald i styrelsen	2
2.2 Tillämpning	3
3 Versionshistorik	3



1 Inledning

1.1 Bakgrund och syfte

Mångfald i styrelsen är viktigt för att främja oberoende åsikter och ett kritiskt ifrågasättande. Sammantaget syftar det till bättre beslutsfattande och minskat grupptänkande. Målet är ökad affärsmässig förståelse och legitimitet.

Syftet med denna policy är att utgöra ett styrdokument för valberedning och bolagstämma för att främja mångfald i styrelsen i Landshypotek Bank ("banken"). I bankens *Policy lämplighetsbedömning – styrelsen* finns ytterligare lämplighetskrav på styrelsen i sin helhet och på individuella styrelseledamöter.

Denna policy är ett av bankens styrdokument för att säkerställa god intern styrning och kontroll.

2 Främjande av mångfald

2.1 Mångfald i styrelsen

När styrelseledamöter tillsätts ska en bred uppsättning egenskaper och kunskaper eftersträvas i styrelsen som helhet för att mångfalden ska främjas. Urvalsprocessen ska vara kompetensbaserad, transparent och fri från osakliga bias.

Följande aspekter ska därför beaktas vid tillsättning av styrelseledamot för att styrelsen som helhet ska uppnå en tillräcklig mångfald och för att främja olika slags synpunkter och erfarenheter:

- en god bredd avseende ålder;
- en jämn könsfördelning med målet att respektive kön är representerat med minst 40 % i styrelsen;
- ledamöternas geografiska ursprung; samt
- ledamöternas utbildnings- och yrkesbakgrund med målet att flera utbildnings- och yrkesbakgrunder är representerade i den mån det är möjligt mot bakgrund av de kompetenskrav som uppställts i *Policy lämplighetsbedömning – styrelsen* och andra externa regelverk.



Ingen blivande eller nuvarande styrelseledamot ska heller diskrimineras på grund av etnisk bakgrund, religion, fysiskt eller psykiskt funktionshinder, ålder, kön, sexuell läggning eller av något annat skäl.

Genom arbetstagarrepresentanter i styrelsen tillförs styrelsearbetet viktiga medarbetarperspektiv och en god insyn i bankens verksamhet.

Arbetstagarrepresentation ses därför som ett ytterligare sätt att öka mångfalden i styrelsen.

2.2 Tillämpning

Denna policy ska tillämpas vid varje tillsättning av styrelseledamöter oavsett om tillsättningen sker genom omval eller nyval.

3 Versionshistorik

Version	Ändringsbeskrivning	Ägare	Uppdaterad av	Datum
2.1	Översyn av styrdokument	Chefsjurist	Chefsjurist	2018-04-25
2.2	Översyn av styrdokument	Chefsjurist	Chefsjurist	2019-04-29
2.3	Översyn av styrdokument	Chefsjurist	Chefsjurist	2020-04-28
Version	Ändringsbeskrivning	Ägare	Remissad till	Datum
3	Årlig översyn, mindre språkliga justeringar	Chefsjurist	CRO, Chef compliance, HR-chef	2021-10-29
4	Årlig översyn	Chefsjurist	CRO, Chef compliance, HR-chef	2022-11-01
5	Årlig översyn	Chefsjurist	CRO, Chef compliance, HR-chef	2023-10-31
6	Årlig översyn	Chefsjurist	CRO, Chef compliance, HR-chef	2024-11-05
7	Årlig översyn, mindre språkliga justeringar	Chefsjurist	CRO, Chef compliance, HR-chef	2026-04-23