



Landshypotek Bank

# Policy intressekonflikter

Målgrupp: Viktigt för alla landshypotekare

Version: 3

Konfidentialitetsgrad: Klass 0 – Publik information

Antagen datum: 1 november 2022

Antagen av: Styrelsen i Landshypotek Bank

Upprättad av: Chef Compliance



## Innehållsförteckning

<b>1 Inledning</b> .....	<b>2</b>
1.1 Bakgrund .....	2
1.2 Syfte.....	2
1.3 Definition av intressekonflikt.....	2
1.4 Definition av närstående.....	2
<b>2 Intressekonflikter</b> .....	<b>3</b>
2.1 Allmänt.....	3
2.2 Ansvar.....	3
2.2.1 Styrelsen.....	3
2.2.2 Vd.....	3
2.2.3 Compliance.....	4
2.2.4 Bankledning och chefer.....	4
2.2.5 Medarbetare .....	4
2.3 Förebyggande av intressekonflikter .....	4
2.4 Identifiering av intressekonflikter .....	5
2.5 Hantering av intressekonflikter .....	5
<b>3 Situationer där intressekonflikter kan uppstå</b> .....	<b>5</b>
3.1 Allmänt.....	5
3.2 Mellan olika delar inom koncernen.....	5
3.3 Styrelse och styrelsens ledamöter .....	6
3.3.1 Styrelsemöten.....	6
3.4 Bankledningen .....	6
3.5 Medarbetare .....	6
3.6 Bankens avtal med jävskretsen.....	7
3.6.1 Beslut om avtal med jävskretsen.....	7
<b>4 Utbildning och information</b> .....	<b>8</b>
<b>5 Efterlevnad</b> .....	<b>8</b>
<b>6 Rapportering</b> .....	<b>8</b>
<b>7 Versionshistorik</b> .....	<b>9</b>



## 1 Inledning

### 1.1 Bakgrund

Enligt Lagen (2004:297) om bank- och finansieringsrörelse ("LBF") samt Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2014:1) ska banken ingå avtal på villkor som är affärsmässigt betingade samt identifiera och hantera de intressekonflikter som finns eller kan förväntas komma att uppstå i verksamheten.

I all form av affärsverksamhet är intressekonflikter en naturlig del vilket innebär att det kan finnas risk för att skadliga intressekonflikter och dubbla lojaliteter får påverkan på styrningen av ett företag. Intressekonflikter kan leda till att kunder missgynnas, att verksamheten bedrivs osunt eller att brottsligt agerande möjliggörs. Intressekonflikter kan även leda till försvagade incitament inom banken att driva verksamheten sunt, effektivt och med god kontroll. Utgångspunkten är att banken bygger relationer på professionell grund, och att bankens agerande ska tåla andras granskning. Banken anser det därför vara av mycket stor vikt att ha en god kontroll på riskerna för att intressekonflikter uppstår.

### 1.2 Syfte

Denna policy syftar till att säkerställa att intressekonflikter hanteras på ett korrekt sätt i banken. I Policyn beskrivs hur banken ska förebygga, identifiera och hantera potentiella och uppkomna intressekonflikter.

### 1.3 Definition av intressekonflikt

En intressekonflikt uppstår när två eller flera parter har motstående eller potentiellt motstående intressen, när affärsmässiga eller personliga förhållanden påverkar den yrkesmässiga bedömningen eller förmågan att agera i kundernas eller bankens bästa intressen.

### 1.4 Definition av närstående

En närstående person definieras i denna policy som något av följande förhållanden

- a. En maka/make/sambo/partner eller person som kan betraktas som likställd
- b. Underåriga barn eller hemmavarande vuxna barn
- c. Barn, förälder, syskon eller annan som ingår i samma limitgrupp som medarbetaren



- d. Juridiska personer vilkas ledningsuppgifter utförs av personen i fråga eller en person som avses i a, b eller c, eller som direkt eller indirekt kontrolleras av en sådan person.

## 2 Intressekonflikter

### 2.1 Allmänt

Bankens ska identifiera och hantera de intressekonflikter som finns eller kan förväntas komma att uppstå i verksamheten. Styrelsen ska besluta om interna regler som anger hur banken hanterar intressekonflikter.

### 2.2 Ansvar

Det åligger samtliga i banken att löpande reflektera över situationer där intressekonflikter potentiellt kan uppstå eller har uppstått. Om en intressekonflikt identifieras som potentiellt kan påverka beteende, anseende eller beslutsfattande ska denna omgående eskaleras till närmaste chef eller Chef Compliance. Inom ramen för att hantera intressekonflikter finns ett antal olika ansvarsområden som presenteras nedan.

#### 2.2.1 Styrelsen

Styrelsen har det övergripande ansvaret för bankens organisation och förvaltningen av bankens angelägenheter. Styrelsen ska även tillse att det finns interna regler för effektiv styrning och kontroll av banken samt att det finns ett ramverk för riskhantering som säkerställer att bankens hantering och uppföljning av risker är tillfredsställande. Inom ramen för detta ansvar ska styrelsen säkerställa en god kontrollmiljö och besluta om interna regler för intressekonflikter i banken.

Varje styrelseledamot har ett eget ansvar att anmäla potentiella eller uppkomna intressekonflikter till styrelsens ordförande. Styrelsens ordförande ansvarar för att dokumentera och kommunicera potentiella eller uppkomna intressekonflikter i styrelsen, samt för att rapportera dessa till chef compliance för dokumentation. Styrelsen ansvarar som helhet för väsentliga, principiella eller generella intressekonflikter i banken.

#### 2.2.2 Vd

Vd ansvarar för att policyer, som beslutats av styrelsen, implementeras och efterlevs i den operativa verksamheten. Vd ansvarar även för att avgöra hur en potentiell eller uppkommen intressekonflikt ska hanteras samt vilka åtgärder som ska vidtas. Vd ska löpande tillse och ansvara för den operativa hanteringen av intressekonflikter i



verksamheten och därmed också säkerställa att samtliga som berörs av denna policy har vetskapen och förutsättningarna att följa den. Vd ska rapportera samtliga intressekonflikter till chef compliance för dokumentation.

### 2.2.3 Compliance

Compliancefunktionen ansvarar för att hålla förteckning över potentiella och uppkomna intressekonflikter samt att bistå ansvariga inom organisationen med råd och stöd gällande hur intressekonflikter kan hanteras.

### 2.2.4 Bankledning och chefer

Bankledning och chefer ansvarar för att de själva och dess medarbetare känner till bankens regler rörande intressekonflikter. Dessutom har dessa roller ett större ansvar för att uppmärksammasituationer som kan innebära att medarbetare hamnar eller har hamnat i, intressekonflikter. Bankledning och chefer är även ansvariga att rapportera samtliga intressekonflikter till chef compliance för dokumentation.

### 2.2.5 Medarbetare

Samtliga medarbetare (innefattar även konsulter) inom banken ansvarar för att tillgodogöra sig informationen i *Riktlinje Intressekonflikter* och närliggande styrdokument där intressekonflikter hanteras, samt att agera utifrån de uppsatta reglerna. Den anställda ansvarar för att eskalera potentiella eller uppkomna intressekonflikter. Detsamma gäller intressekonflikter som härrör från en närstående till den anställda.

## 2.3 Förebyggande av intressekonflikter

Banken ska vidta alla rimliga åtgärder för att identifiera eventuella intressekonflikter samt förebygga och förhindra att medlemmars och kunders intressen påverkas negativt av intressekonflikter.

För att i möjligaste mån undvika uppkomsten av intressekonflikter ska dualitet alltid gälla, det vill säga ingen anställd får ensam utföra alla moment i en affärshändelse eller transaktion genom hela behandlingskedjan, inklusive efterföljande kontroll.

Potentiella intressekonflikter mellan bankens medarbetare och kunder förebyggs bland annat genom att bankens ersättningssystem föreskriver att rörliga ersättningar inte förekommer, med undantag för andel i bankens vinstandelsstiftelse som är oberoende av en anställds individuella prestation samt gratifikation, för mer information se *Ersättningspolicy*.



## 2.4 Identifiering av intressekonflikter

Som beskrivet ovan är identifiering av intressekonflikter något som varje medarbetare har ansvar för. Det gäller dels potentiella eller uppkomna intressekonflikter utifrån en anställds egen roll i banken men även intressekonflikter som har eller kan inträffa i andras roller. För vägledning kring hur intressekonflikter kan identifieras, se avsnitt 3 i *Riktlinje intressekonflikter*.

## 2.5 Hantering av intressekonflikter

En identifierad potentiell, eller redan inträffad intressekonflikt, ska omedelbart utredas, dokumenteras och eskaleras till närmaste chef som utan dröjsmål ska rapportera intressekonflikten till chef compliance. Konflikten ska lösas på ett sätt som i möjligaste mån tillgodoser berörda parter intressen.

Ytterst hanterar vd intressekonflikter om det rör medarbetare. Är vd eller enskilda styrelseledamöter berörda är styrelseordföranden ytterst ansvarig. Styrelseordförande har ett ansvar att säkerställa att intressekonflikter inom styrelsen identifieras och hanteras. Är styrelseordförande berörd hanteras detta av Landshypotek Ekonomiska Förenings styrelseordförande samt rapporteras till chef compliance.

Om en potentiell intressekonflikt inte går att hantera på annat sätt än att den kvarstår ska den öppet redovisas för berörda intressenter. Ansvarig chef ska därutöver löpande följa upp intressekonflikten med målsättningen att den ska upphöra.

## 3 Situationer där intressekonflikter kan uppstå

### 3.1 Allmänt

Intressekonflikter kan uppstå i olika situationer och mellan olika parter/intressenter till banken. Oavsett när i tiden eller hur en intressekonflikt uppstår så ska dessa skyndsamt eskaleras till närmaste chef eller chef compliance.

Åtskillnad ska göras mellan intressekonflikter som kvarstår under längre tid och måste hanteras permanent samt mellan intressekonflikter som uppstår oväntat till följd av en enskild händelse och som hanteras genom en engångsåtgärd.

### 3.2 Mellan olika delar inom koncernen

Intressekonflikter kan generellt uppstå mellan olika delar inom en koncern. I bankens fall, där banken ägs av Landshypotek Ekonomisk Förening och i förlängningen dess



medlemmar, anses dock risken för denna typ av intressekonflikter vara hanterad genom utbildning, dokumentation och uppföljning. .

### 3.3 Styrelse och styrelsens ledamöter

Styrelsen har det yttersta ansvaret att tillvarata bankens intresse. Intressekonflikter på styrelsenivå kan äventyra ledamöters förmåga att fatta objektiva och opartiska beslut vilket kan skada banken och i slutändan dess kunder. För att förebygga att intressekonflikter uppkommer ska eventuella intressekonflikter identifieras och bedömas såväl löpande som i samband med att en ny ledamot föreslås. Bedömningen ska bland annat grundas på kriterierna i den ledningsprövning som Finansinspektionen kräver för ny styrelseledamot i företag som står under Finansinspektionens tillsyn. För mer information, se *Policy för lämplighetsbedömning*.

#### 3.3.1 Styrelsemöten

Eventuella intressekonflikter hänförliga till styrelseagenda och därtill bifogat beslutsunderlag ska anmälas av berörd ledamot senast vid mötets öppnande till styrelsens ordförande. Styrelsens sekreterare ska notera eventuell jävssituation i protokollet i samband med styrelsemötets öppnande. Vid en eventuell jävssituation får ledamoten inte delta i berört beslut. Detta gäller även i styrelsens vid var tid gällande utskott.

### 3.4 Bankledningen

Inför tillsättande av roller i bankledningen ska motsvarande prövning göras såsom vid tillsättande av styrelseledamöter enligt punkten 3.3 ovan.

### 3.5 Medarbetare

En anställds individuella intresse eller närståendes intresse kan leda till en intressekonflikt. I följande situationer och relationer ska detta särskilt beaktas:

- När det finns ekonomiska intressen, exempelvis vid personallån och lån till personal
- Vid personliga eller yrkesmässiga relationer med bankens ägare
- Vid familjerelationer eller nära relationer med medarbetare i banken
- Andra eller tidigare anställningar (upp till 5 år tillbaka) som kan påverka beteende eller beslutsfattande



- Vid personliga eller yrkesmässiga relationer med relevanta externa intressenter ex. betydande leverantörer, konsultföretag eller andra tjänsteleverantörer
- Om personen har politiskt inflytande eller politiska relationer som kan påverka beteende eller beslutsfattande.

När medarbetare, direkt eller indirekt, tar kredit i banken ska potentiella intressekonflikter identifieras. Medarbetarens roll och beslutsmandat i banken avgör hur intressekonflikten ska hanteras. Se vidare Bilaga med beslutsmandat Kreditpolicy.

### 3.6 Bankens avtal med jävskretsen

Banken ska bidra till en korrekt hantering av de avtal som ingås med eller till förmån för personer (fysiska eller juridiska) i följande krets ("Jävskretsen"). Följande personer ingår i jävskretsen:

1. Styrelseledamot i banken inklusive styrelsesuppleanter
2. Delegat i ledande ställning som ensam eller i förening med någon annan får avgöra kreditärenden som annars ska avgöras av styrelsen
3. Anställd som innehar en ledande ställning inom banken
4. Aktie- eller andelsägare med ett direkt eller indirekt innehav som motsvarar minst tre procent av hela kapitalet
5. Maka, make eller sambo till person som avses under 1-4, eller
6. Juridisk person i vilken sådan person som avses under 1-5 har ett direkt eller indirekt väsentligt ekonomiskt intresse i egenskap av delägare eller medlem

I kretsen av medarbetare som innehar en ledande ställning enligt punkt 3 ovan ingår i banken personer i bankledningen samt chefer för kontrollfunktionerna.

Utöver definitionen enligt lag har banken även identifierat följande personer som del av jävskretsen:

7. Landshypotek Ekonomisk Förenings styrelse
8. Maka, make eller sambo till person som avses under 7
9. Fysisk eller juridisk person som ingår i samma limitgrupp som någon i punkt 1-4 och 7.

#### 3.6.1 Beslut om avtal med jävskretsen

Regler om beslutsmandat och villkor för kreditbeviljning till jävskretsen och övriga medarbetare finns i Bilaga till *Kreditpolicy*.





## 4 Utbildning och information

En förutsättning för att effektivt kunna hantera intressekonflikter är att samtliga medarbetare förstår hur intressekonflikter kan uppstå samt känner ett ansvar i relation till förebyggande, identifiering och hantering av sådana. I syfte att uppnå en bred kunskapsnivå om intressekonflikter ska samtliga medarbetare genomgå grundläggande utbildningar.

I samband med anställning i banken genomförs en obligatorisk grundläggande utbildning i intressekonflikter som administreras av Compliancefunktionen. Därutöver sker obligatorisk utbildning årligen för samtliga medarbetare i banken.

## 5 Efterlevnad

Det åligger samtliga medarbetare att följa denna policy och att rapportera avvikelser till närmaste chef eller chef compliance. Avvikelser kan också rapporteras genom att använda sig av bankens Visselblåsningsprocess (se *Riktlinje Visselblåsning*).

## 6 Rapportering

Samtliga potentiella och uppkomna intressekonflikter ska rapporteras till närmaste chef som i sin tur rapporterar till chef compliance. Alternativet att rapportera direkt till chef compliance finns i de fall en berörd person inte vill eller kan rapportera via sin chef.

Compliancefunktionen håller förteckningen över intressekonflikter.

Styrelseledamöter samt styrelsesuppleanter och vd ska även rapportera intressekonflikter till styrelseordföranden i banken och därefter rapportera till chef compliance för dokumentation.

Vd ansvarar för att vid behov rapportera om förekomsten av potentiella eller uppkomna intressekonflikter gällande banken och dess medarbetare till styrelsen.



## 7 Versionshistorik

Ver	Ändringsbeskrivning	Uppdaterad av		Datum
1.0	Styrdokument framtaget			2017-09-06
1.1	Rättelse s.6 om anställds medlemskap i Landshypotek Ekonomisk Förening	Chef Compliance		2017-10-27
1.1	Klassificering till publik information	Chef Compliance		2018-03-12
1.2	Revidering med anledning av EBAs riktlinjer för intern styrning EBA/GL/2017/11	Chef Compliance		2018-10-24
1.3	Revidering av jävskrets	Chef Compliance		2019-03-12
1.4	Årlig uppdatering u.ä.	Chef Compliance		2019-07-18
1.5	Årlig uppdatering	Chef compliance		2020-08-19
Ver	Ändringsbeskrivning	Uppdaterad av	Remissad hos	Datum
2	Mindre justering med förtydligande efter årlig översyn.	Chef Compliance	Vd, Chefsjurist, Affärschef	2021-08-24
3	Årlig översyn, mindre justeringar.	Chef Compliance	Vd, Chefsjurist, Affärschef	2022-09-16