

1. Ersättningspolicy

1.1. Syfte och mål

Denna ersättningspolicy (Policyn) beskriver hur Lantmännen Finans AB (LFAB eller Bolaget) efterlever tillämpliga regelverkskrav. Policyns mål är att säkerställa att LFAB hanterar ersättningar i enlighet med tillämpliga regelverk samt på ett sätt som är anpassat utifrån LFAB:s verksamhet.

1.2. Ansvar och roller

Styrelsen har det yttersta ansvaret för denna Policy samt att den efterlevs. Styrelsen fastställer Policyn och ska revidera dokumentet minst en gång per år eller om väsentliga förändringar i verksamheten förutsätter det.

VD ansvarar för att berörda personer och uppdragstagare får information om Policyn i lämplig omfattning.

2. Ersättningar

2.1. Inledning

Proportionalitetsprincipen möjliggör för LFAB att fastställa en mycket enkel ersättningspolicy. Policyn är därmed utformad och tillämpas på ett sätt som är lämpligt med hänsyn till Bolagets storlek, interna organisation samt verksamhetens omfattning och komplexitet.

LFAB:s ersättningar skall utformas på ett sätt som relaterar till Bolagets riskhantering och som inte uppmuntrar till överdrivet risktagande. LFAB följer och har antagit koncernens belöningspolicy, se nedan;

Ersättningar inom Lantmännen ska baseras på följande principer:

- Ersättning ska vara individuell och differentierad, och alltid vara starkt knuten till den anställdes prestation. Om en anställd bryter mot våra värderingar eller på annat sätt missköter sig kommer dock prestationen – oavsett hur stark denna är - bedömas som oacceptabel och ersättningen kommer påverkas i enlighet därmed.
- Ersättning ska baseras på nödvändig kompetens, arbetsuppgifter, kvalifikationer, erfarenhet, befattning och bidraget till verksamheten.
- Ersättning ska vara relevanta i förhållande till den externa marknaden samt den interna ersättningsstrukturen.
- Ersättning ska alltid fastställas med hänsyn till verksamheten och den finansiella situationen inom Lantmännen-koncernen och dess bolag.

Ersättning ska vara i enlighet med lokala lagar och kollektivavtal.

Denna Policy gäller Bolagets alla anställda oavsett kön.

2.2. Styrning och dokumentation

Det åligger styrelsens ordförande att bereda ärenden om väsentliga ersättningsbeslut samt att följa upp eventuella riktlinjer utfärdade av bolagsstämman inklusive eventuella riktlinjer och ersättningsprogram som beslutats på koncernnivå och som även omfattar LFAB.

Styrelsen ansvarar för att Policyn tillämpas och följs upp genom att besluta om åtgärder för att följa upp tillämpningen av Policyn.

Styrelsen i LFAB beslutar om ersättning till VD. Styrelsen fattar även beslut om varje utbetalning av rörlig ersättning till VD inklusive utbetalning av tidigare uppskjuten ersättning. LFAB ska dokumentera Bolagets styrelsebeslut om ersättning till VD i styrelseprotokollen.

2.3. Uppföljning och kontroll

LFAB:s internrevisionsfunktion ska årligen kontrollera att företagets ersättningar överensstämmer med Policyn och externa krav. Internrevisionsfunktionen ska rapportera resultatet av granskningen i styrelsen.

2.4. Identifierad personal

LFAB ska årligen göra en analys i syfte att identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bolagets riskprofil (härefter ”identifierad personal”). I analysen ska samtliga risker beaktas som LFAB är eller kan komma att bli exponerade för, inklusive de risker som är förenade med bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem. Analysen ska dokumenteras.

Följande personer ska alltid klassificeras som identifierad personal:

- Styrelseledamöter
- Anställda som ingår i den verkställande ledningen, dvs. VD och ekonomichef

Utöver de ovan nämnda har bolaget inte identifierat några ytterligare anställda som bör klassificeras som identifierad personal. Det noteras att LFAB:s samtliga kontrollfunktioner är utlagda enligt avtal, och de är därmed inte anställda i Bolaget.

LFAB:s ekonomichef har fast lön enligt Bolagets lönepolicy. LFAB gör därför bedömningen att ekonomichefens lön främjar en sund och effektiv riskhantering samt motverkar ett överdrivet risktagande.

LFAB:s VD har viss rörlig ersättning. Den rörliga ersättning som kan komma ifråga är emellertid måttlig i sammanhanget och saknar koppling till parametrar som kan uppmuntra till ett osunt risktagande. LFAB säkerställer därmed att den totala rörliga ersättningen inte begränsar VD:s förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att stärka kapitalbasen vid behov.

2.5. Rörlig ersättning

Inom LFAB tillämpas rörlig ersättning i mycket begränsad utsträckning och endast för Bolagets VD. VD omfattas även av ett långsiktigt kontantbaserat incitamentsprogram (LTI) som Lantmännen-

koncernens styrelse har beslutat om. Programmet syftar till att driva och belöna exceptionell värdetillväxt inom koncernen samt att rekrytera och behålla affärskritiska nyckelpersoner.

Den rörliga ersättningen som kan komma att utbetalas till VD ska grunda sig på samtliga tillämpliga ersättningsprogram, såväl de som beslutats av LFAB:s styrelse som de som beslutats på koncernnivå.

Villkoren för den rörliga ersättningen är utformade på sätt som faller inom ramen för de regler som föreskrivs i Finansinspektionens föreskrifter om ersättningssystem.

2.6. Anställningens upphörande

I de fall ersättning utgår till anställd i samband med att anställningen upphör, står ersättningen i relation till den anställdes prestationer under anställningstiden och är beräknad på sådant sätt så att den inte belönar osunt risktagande.

2.7. Pensionspolicy

LFAB tillämpar endast pensionsavsättningar inom ramen för Bolagets pensionsplan och pensionssystem.

LFAB tillämpar inte i något fall diskretionära pensionsförmåner, dvs. en extra pensionsförmån som på individuell basis beviljar någon anställd som en del av dennes rörliga ersättning, och Bolaget har därför inte någon särskild pensionspolicy.

2.8. Offentliggörande

LFAB lämnar en redogörelse i årsredovisningen för Bolagets ersättningar.

LFAB tillhandahåller information kring sitt ersättningssystem på bolagets webbplats.