

Riktlinjer för ersättning

Uppdaterad 2016-04-01

1. Om dokumentet

1.1. Bakgrund och syfte

Enligt kommissionens delegerade förordning 2015/35 av den 10 oktober 2014 (EU-förordningen) ska försäkringsföretag fastställa styrdokument för ersättningar. Bestämmelser om ersättningar följer även av Eiopas riktlinjer för företagsstyrningssystem och Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd om årsredovisning i försäkringsföretag.

Syftet med dessa riktlinjer är att ange principerna för ersättningar till anställda inom Länsförsäkringar Göteborg och Bohuslän (Bolaget).

Intressekonflikter som kan uppkomma i samband med ersättningsfrågor ska identifieras och hanteras. För identifiering och hantering av intressekonflikter gäller bolagets riktlinjer för hantering av intressekonflikter.

1.2. Omfattning och avgränsningar

Riktlinjen gäller för alla anställda inom Bolaget och omfattar alla ersättningar och förmåner inom ramen för anställningen.

1.3. Dokumentets beslutsordning

Riktlinjerna ska, efter beredning i ersättningsutskottet, behandlas och fastställs av styrelsen minst en gång per oavsett om ändringar föreslås eller inte.

HR-chefen ska föreslå ändringar i riktlinjen och ansvara för att dessa införlivas.

1.4. Efterlevnad

Alla medarbetare ansvarar för att denna riktlinje följs. Varje anställd i chefsbefattning ska se till att bestämmelserna efterlevs inom sitt ansvarsområde.

Styrelsen ansvarar för att riktlinjen tillämpas och följs upp. Uppföljning av efterlevnad av denna riktlinje och av att företagets ersättningar överensstämmer med riktlinjen ska ske minst årligen genom compliancefunktionen. Resultatet av uppföljningen ska årligen rapporteras till styrelsen i samband med att årsredovisningen behandlas samt omgående vid bristande efterlevnad.

2. Ersättningsmodell

2.1. Generella principer

Utgångspunkten för ersättningsmodellen är att den ska bidra till att skapa goda förutsättningar för Bolaget att på ett tillfredsställande sätt utföra sitt uppdrag från ägarna.

Ersättningsmodellen ska stimulera till goda prestationer och bidra till att göra Bolaget till en attraktiv arbetsgivare som kan konkurrera om rätt kompetens på marknaden. Ersättningsmodellen ska vara förenlig med och främja en sund och effektiv riskhantering och inte uppmuntra till ett överdrivet risktagande eller motverka Bolagets långsiktiga intressen.

Anställda inom Bolaget ska ha marknadsmässiga anställningsvillkor. Ersättningarna ska därigenom vara i nivå med branschen på den geografiska marknad där Bolaget är verksamt. Utformning och nivå på ersättningar ska harmoniera med Bolagets värderingar, det vill säga vara rimliga, präglade av måttfullhet och väl avvägda, bidra till en god etik och organisationskultur samt präglas av öppenhet och transparens.

2.2. Fast ersättning

Basen i ersättningsmodellen ska utgöras av fast ersättning, det vill säga fast kontant månadslön. Den fasta ersättningen ska vara på rätt nivå för att attrahera och behålla rätt kompetens och ska sättas individuellt på en nivå med en tydlig koppling till anställdas arbete, kompetens och prestation.

2.3. Målrelaterad ersättning

Målrelaterad ersättning är ett komplement till den fasta ersättningen. Det ska vara i balans mellan fastlön och rörlig lön och den målrelaterade ersättningen ska inte utgöra en betydande del av den totala ersättningen. Den målrelaterade ersättningen ska uppmuntra och belöna goda prestationer som långsiktigt leder till att bolaget utvecklas positivt.

Den målrelaterade ersättningen baseras primärt på gemensamma mål i bolagets affärsplan för att minska risken för intressekonflikter ex i det enskilda kundmötet.

En förutsättning för att målrelaterad ersättning ska utfalla är att bolaget redovisar ett positivt resultat före bokslutsdispositioner och skatt för det räkenskapsår ersättningen avser.

Målrelaterad ersättning utgår inte till vd eller personer i bolagets ledningsgrupp. Målen ska utformas så att de roller som kan sätta bolaget på risk inte kan utöva väsentligt inflytande på helheten av ersättningen.

Utvärdering och fastställande av om målen uppnåtts sker i samband med den ekonomiska månadsrapporten för december av bolagets ledningsgrupp.

2.4. Provisionsbaserad ersättning

För säljande personal kan provisionsbaserad ersättning utgå. Provisionsbaserad ersättning regleras i lokalt kollektivavtal.

För personal anställd i Länsförsäkringar Bank AB är dock provisionsbaserad ersättning inte tillåten.

2.5. Övriga ersättningar och förmåner

Bolaget kan, utöver kontant ersättning, erbjuda anställda förmåner till exempel i form av rabatter på Bolagets produkter, bilförmån, lunchförmån samt i form av hälsa och friskvård.

Pensions- och avgångsvillkor följer av kollektivavtal. Bolaget kan inom ramen för av bolagsstämman fastställda principer för ersättning till ledande befattningshavare, avtala om särskilda pensions- och avgångsvillkor.

3. Ersättningsutskott

Bolagets styrelse ska inom sig utse ett ersättningsutskott med uppgift att ansvara för att bereda och följa upp väsentliga ersättningsbeslut samt beslut om åtgärder för att följa upp tillämpningen av denna riktlinje. Ersättningsutskottets sammansättning och uppgifter regleras i styrelsens instruktion för ersättningsutskott.

4. Beslut om ersättningar

Bolagets styrelse fattar beslut om ersättning och övriga anställningsförmåner för vd. Beslut om ersättning till övriga anställda ledande befattningshavare, dvs samtliga personer i bolagets ledningsgrupp delegeras till ersättningsutskottet. Ersättningsutskottet behandlar även ersättningar till övriga anställda som rapporterar direkt till vd.

5. Riskpersoner

Bolaget ska årligen göra en analys i syfte att identifiera så kallade riskpersoner. Riskpersoner utgörs av personer som i tjänsten kan utöva ett inte oväsentligt inflytande på bolagets risknivå. Riskpersoner utgörs normalt av anställda i ledande positioner, centrala funktioner och övriga roller där riskfrågor kan ha stor betydelse för bolaget.

6. Information till anställda

Alla anställda ska informeras om vilka kriterier som styr deras ersättning och om hur deras resultat bedöms. Sådan information liksom information om riktlinjerna för ersättning innehåll i övrigt ska publiceras på Bolagets intranät.

7. Information till compliancefunktionen

Ansvarig chef ska informera compliancefunktionen om eventuella omständigheter som är relevanta för funktionens uppgifter.

8. Offentliggörande av uppgifter

Senast i samband med att Bolagets årsredovisning fastställs av bolagsstämman ska en redogörelse för företagets ersättningar offentliggöras. Redogörelsen ska tas in i årsredovisningen, läggas som bilaga till årsredovisningen eller publiceras på Bolagets webbplats och finnas tillgänglig minst ett år efter offentliggörandet.

Bilaga 1

Bilaga 1 till Riktlinjer för ersättning för Länsförsäkringar Göteborg och Bohuslän, uppdaterad 2016-03-11. Identifiering och definition av anställda i ledande position och övriga anställda som kan påverka företagets risknivå.

Personalkategorier Funktion / Befattning	På vilket sätt den anställda – om så är fallet – utövar eller kan utöva, ett inte oväsentligt inflytande på företagets risknivå	Ledande position		Försäkringsrisk		Placeringsrisk		Kreditrisk		Rörlig ersättning	
		ja	nej	ja	nej	ja	nej	ja	nej	ja	nej
Övriga											
Skadeförordnare	Skadeförordnare		X	X			X		X		X
Gruppchef sakförsäkring företag (Riskchef)	Beslutar om större risker		X	X			X		X		X
Gruppchef företagsmotor (Riskchef)	Beslutar om större risker		X	X			X		X		X
Controllern	Kontrollansvar		X	X			X		X		X
Finanscontroller	Kontrollansvar		X		X	X			X		X
Kreditchef	Beslutar om krediter		X		X		X	X			X
Kreditkommitté ledamöter	Beslutar om krediter		X		X		X	X			X
Internkontrollfunktion (Compliance och Riskkontroll)	Granskningsansvar och regelefterlevnadskontroll		X	X		X		X			X
Gruppchef redovisning	Kontrollansvar		X	X			X		X		X