

Ersättningspolicy

Uppdaterad 27 mars 2015

1. Om dokumentet

1.1. Bakgrund och syfte

Syftet med denna policy är att för Länsförsäkringar Göteborg och Bohuslän (Bolaget) ange principer för hur ersättningar ska fastställas, hur policyn ska tillämpas och följas upp samt hur anställda som kan påverka företagets risknivå definieras.

Enligt Finansinspektionens allmänna råd om ersättningspolicy i försäkringsföretag, fondbolag, börser, clearingorganisationer och institut för utgivning av elektroniska pengar (FFFS 2011:2) bör samtliga ovan nämnda bolag ha en ersättningspolicy, som dels är förenlig med och främjar en effektiv riskhantering, dels inte uppmuntrar till ett överdrivet risktagande.

1.2. Omfattning och avgränsningar

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

1.3. Dokumentets beslutsordning

Policyn ändras vid behov efter beslut av styrelsen. Policyn ska fastställas av Bolagets styrelse minst en gång per år även om inga ändringar ska beslutas. HR-chefen ska föreslå ändringar av policyn och ansvara för att dessa införlivas.

1.4. Efterlevnad

Alla medarbetare ansvarar för att denna policy följs. Vd ska informera varje anställd i chefsbefattning om bestämmelserna i denna policy. Varje anställd i chefsbefattning ska därefter se till att bestämmelserna efterlevs inom sitt ansvarsområde.

Styrelsen ansvarar för att policyn tillämpas och följs upp. Uppföljning av efterlevnad av denna policy och av att företagets ersättningar överensstämmer med policyn ska ske minst årligen genom internrevision. 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 och prestation. Förutom fast ersättning kan incitamentsersättning förekomma i mindre omfattning för anställda som inte tillhör kategorin anställda i ledande position och som inte i sitt dagliga arbete utövar ett sådant inflytande att de kan påverka bolagets risknivå.

2.3.Provisionsbaserad ersättning

För viss säljande personal kan provisionsbaserad ersättning utgå. Provisionsbaserad ersättning regleras i lokala kollektivavtal. Med provisionsbaserad ersättning avses lön som är satt i förhållande till försäljningsinsats och som är utan koppling till sådana framtida riskåtaganden vilka kan komma att ändra företagets resultat- eller balansräkning. För personal anställd i Länsförsäkringar Bank AB är dock provisionsbaserad ersättning inte tillåten.

Provisionsbaserad ersättning kan utgå med antingen:

- a) Maximalt 25 % av lönen eller,
- b) Maximalt 4 ibb under resultatåret

Ersättningen baseras på både gemensamma mål samt individuella mål kopplat till Bolagets affärsplan och långsiktiga mål.

2.4.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/beredning av ersättningsfrågor

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 policy. 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 och övriga anställda i ledande positioner.

5. 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 ersättningspolicyns innehåll i övrigt ska publiceras på Bolagets intranät.

6. Rapportering

Ansvarig chef är skyldig att informera riskkontroll-, internrevisions- och compliancefunktionen om eventuella omständigheter som är relevanta för dessa funktioners kontrollerande uppgifter.

7. 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 till Ersättningspolicy för Länsförsäkringar Göteborg och Bohuslän, uppdaterad 2015-03-27

Identifiering och definition av anställda i ledande position och övriga anställda som kan påverka företagets risknivå.

[illegible]

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		Försäk- ringsrisk		Placerings- risk		Kreditrisk		Rörlig ersättning	
		ja	nej	ja	nej	ja	nej	ja	nej	ja	nej
Övriga											
Skadecchef	Skadecchef		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
Controllers	Kontrollansvar		X	X			X		X		X
Finanscontroller	Kontrollansvar		X		X	X			X		X
Riskingenjör	Beslutar om större risker. EML-bedömningar		X	X			X		X		X
Underwriters	Beslutar om större risker		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