

	Bolag	Dokumenttyp	Funktion	Dok nr	Säkerhetsklass	Sidnr
	Länsförsäkringar Värmland	Riktlinje	Personal	B32:2013:0:236	Publik	1 av 5
Författare		Dokumentansvarig		Beslutsfattare		Vers.
Rosengren Caroline		Obstfelder Peterson Ulrika		styrelsen		2017-05-05 9.0

Riktlinje för ersättning

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 denna riktlinje är att för Länsförsäkringar Värmland (Bolaget) ange principer för hur ersättningar ska fastställas, hur riktlinjen ska tillämpas och följas upp samt hur anställda som kan påverka företagets risknivå definieras.

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

Denna riktlinje fastställs av styrelsen och träder i kraft dagen för beslut. Riktlinjen ska fastställas och godkännas minst en gång per år även om inga ändringar beslutas. Ersättningsutskottet ansvarar för översynen av riktlinjen. Ansvarig för uppdateringen är personalansvarig.

1.4. Efterlevnad

Varje anställd i chefsbefattning ska se till att riktlinjen följs och att det finns kontroller i verksamheten som säkerställer efterlevnaden. Ansvarig för att granska verksamhetens efterlevnad är Compliance. Uppföljning av efterlevnaden av dessa riktlinjer och att bolagets ersättningar överensstämmer med riktlinjen ska dessutom ske minst årligen genom Internrevisionen. Resultatet av uppföljningen ska årligen rapporteras till styrelsen i samband med att årsredovisningen behandlas samt omgående vid bristande efterlevnad.

	Bolag	Dokumenttyp	Funktion	Dok nr	Säkerhetsklass	Sidnr
	Länsförsäkringar Värmland	Riktlinje	Personal	B32:2013:0:236	Publik	2 av 5
Författare		Dokumentansvarig		Beslutsfattare		Vers.
Rosengren Caroline		Obstfelder Peterson Ulrika		styrelsen		2017-05-05 9.0

2. Ersättningsmodell

2.1. Generella principer

Utgångspunkten för ersättningsmodellen är att den ska bidra till att skapa goda förutsättningar för Länsförsäkringar Värmland att på ett långsiktigt och tillfredsställande sätt utföra sitt uppdrag från ägarna. Ersättningsmodellen ska vara förenlig med och främja en sund och effektiv riskhantering och motverka ett överdrivet risktagande. Ersättningarna får inte begränsa bolagets förmåga att upprätthålla en lämplig kapitalbas

Ersättningsmodellen ska stimulera till goda prestationer och bidra till att göra bolaget till en attraktiv arbetsgivare som kan konkurrera om rätt kompetens på marknaden. Anställda inom bolaget ska ha marknadsmässiga anställningsvillkor och ersättningarna ska därigenom vara i nivå med branschen på den geografiska marknad där bolaget är verksamt.

Med ersättning menas det som företaget betalar ut direkt eller indirekt till en person inom ramen för en anställning (kontant lön, andra kontanta ersättningar, ersättningar i form av aktier eller aktierelaterade instrument, pensionsavsättningar, avgångsvederlag, bilförmåner mm).

Utformning och nivå på ersättningar ska harmoniera med bolagets värderingar, d v s 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 den anställdas arbete och prestation.

2.3. Målrelaterad ersättning

Bolaget har ingen målrelaterad eller rörlig ersättning eller bonus utöver sådan provisionsbaserad ersättning som regleras i lokalt kollektivavtal.

2.4. Provisionsbaserad ersättning

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

	Bolag	Dokumenttyp	Funktion	Dok nr	Säkerhetsklass	Sidnr
	Länsförsäkringar Värmland	Riktlinje	Personal	B32:2013:0:236	Publik	3 av 5
Författare		Dokumentansvarig		Beslutsfattare	Beslutad	Vers.
Rosengren Caroline		Obstfelder Peterson Ulrika		styrelsen	2017-05-05	9.0

2.5. Övriga ersättningar och förmåner

Bolaget kan, utöver kontant ersättning, erbjuda anställda förmåner t ex i form av rabatter på bolagets produkter, bilförmån, lunchförmån samt i form av hälsa och friskvård. Sådana förmåner ska sammanställas i ett särskilt förmånserbjudande till de anställda ("Förmånserbjudande"). Se bilaga 1.

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.

2.6. Uppskjuten betalning

Om bolaget skulle införa målrelaterad ersättning ska följande gälla:

För anställda som i tjänsten utövar eller kan utöva ett inte oväsentligt inflytande på företagets risknivå utbetalas 60 % (enligt regelverket "substantiell del") av målrelaterad ersättning först efter tre år. Denna kategori omfattar anställda som ingår i Bolagets företagsledning samt personalkategorier enligt avsnitt 8.

2.7. Bortfall av ersättning

Om bolaget skulle införa målrelaterad ersättning ska följande gälla:

Styrelsen kan besluta att ersättning vars utbetalning har skjutits upp ska falla bort helt eller delvis om det i efterhand visar sig att kriterierna för att den målrelaterade ersättningen ska utfalla, inte var uppfyllda.

Styrelsen kan även besluta att ersättning vars utbetalning har skjutits upp ska falla bort helt eller delvis om Bolagets finansiella ställning alternativt riskprofil väsentligt försämrats.

2.8. Anställningens upphörande

Om bolaget skulle införa målrelaterad ersättning ska följande gälla:

För utbetalning av uppskjuten betalning gäller att den anställda fortfarande är anställd vid utbetalningstidpunkten, utom för det fall den anställda går i ålderspension före utbetalningstidpunkten. Vid dödsfall betalas det inestående beloppet till den anställdes dödsbo.

	Bolag	Dokumenttyp	Funktion	Dok nr	Säkerhetsklass	Sidnr
	Länsförsäkringar Värmland	Riktlinje	Personal	B32:2013:0:236	Publik	4 av 5
Författare		Dokumentansvarig		Beslutsfattare		Vers.
Rosengren Caroline		Obstfelder Peterson Ulrika		styrelsen		2017-05-05 9.0

3. Ersättningsutskott/beredning av ersättningsfrågor

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

4. Beslut om ersättningar

Bolagets styrelse ska besluta om ersättning och övriga anställningsvillkor för vd och avdelningschefer. Beslut om ersättning till övriga anställda som rapporterar direkt till vd kan av styrelsen delegeras till vd. Om delegering sker till vd ska vd hålla styrelsen informerad om innehållet i sådana beslut.

Beslut om Förmånserbjudande fattas av styrelsen.

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 ledande strategiska befattningshavare (t.ex. affärsområdeschefer) samt handlare och mäklare inom kapitalmarknaden. Anställda i ledande positioner utgörs av vd, vice vd eller annan i bolagets ledning som är ansvarig direkt inför styrelsen, vd eller vice vd.

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 riktlinjens innehåll i övrigt ska publiceras på bolagets intranät.

Vd ska informera varje anställd i chefsbefattning om bestämmelserna i denna riktlinje. Varje anställd i chefsbefattning ska därefter se till att bestämmelserna efterlevs inom sitt ansvarsområde.

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,

	Bolag	Dokumenttyp	Funktion	Dok nr	Säkerhetsklass	Sidnr
	Länsförsäkringar Värmland	Riktlinje	Personal	B32:2013:0:236	Publik	5 av 5
Författare		Dokumentansvarig		Beslutsfattare	Beslutad	Vers.
Rosengren Caroline		Obstfelder Peterson Ulrika		styrelsen	2017-05-05	9.0

läggas som bilaga till årsredovisningen eller publiceras på Bolagets webbplats och finnas tillgänglig minst ett år efter offentliggörandet.

8. Information till kontrollfunktioner m.m.

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