

	Bolag	Dokumenttyp	Funktion	Dok nr	Säkerhetsklass	Sidnr
	Länsförsäkringar Västernorrland	Riktlinje	HR	B34:2013:0:40	Publik	1
Författare		Dokumentansvarig		Beslutsfattare	Beslutad	Vers.
Eklund Peter		Eklund Peter		Styrelsen	2015-03-05	4.0

Riktlinje för ersättning

1. Om dokumentet

1.1.Bakgrund och syfte

Syftet med denna riktlinje är att för Länsförsäkringar Västernorrland ska ange principer för hur ersättningar ska fastställas, hur riktlinjen ska tillämpas och följas upp samt hur anställda som kan påverka företagets risknivå definieras.

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

Länsförsäkringar Västernorrlands Riktlinje för ersättningar styr hur ersättningar till anställda skall fastställas, tillämpas och följas upp. Syftet med riktlinjen är att den skall främja långsiktighet och inte uppmuntra till ett överdrivet risktagande. Vidare beskriver riktlinjen hur ersättningssystemet är uppbyggt samt dess tillämpning och uppföljning.

Riktlinjen grundar sig på en genomförd riskanalys och skall tillämpas tillsammans med 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

Denna riktlinje fastställs av beslutsfattaren och träder i kraft dagen för beslut. Riktlinjen ska fastställas och godkännas minst en gång per år även om inga ändringar beslutas. Styrelsen som helhet ansvarar för översynen av riktlinjen.

2. Ersättningsmodell

2.1.Generella principer

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

	Bolag	Dokumenttyp	Funktion	Dok nr	Säkerhetsklass	Sidnr
	Länsförsäkringar Västernorrland	Riktlinje	HR	B34:2013:0:40	Publik	2
Författare		Dokumentansvarig		Beslutsfattare	Beslutad	Vers.
Eklund Peter		Eklund Peter		Styrelsen	2015-03-05	4.0

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, 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, d v s 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.

2.3.Målrelaterad ersättning

Länsförsäkringar Västernorrland har ej målrelaterad ersättning.

2.3.1 Uppskjuten betalning

I det fall målrelateradersättning skulle utgå 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 riskanalys för ersättningar.

	Bolag	Dokumenttyp	Funktion	Dok nr	Säkerhetsklass	Sidnr
	Länsförsäkringar Västernorrland	Riktlinje	HR	B34:2013:0:40	Publik	3
Författare		Dokumentansvarig		Beslutsfattare	Beslutad	Vers.
Eklund Peter		Eklund Peter		Styrelsen	2015-03-05	4.0

2.3.2 Bortfall av ersättning

I det fall målrelaterad ersättning skulle utgå kan styrelsen 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.

2.3.3 Anställningens upphörande

I de fall målrelaterad ersättning skulle utgå 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.

2.4. Provisionsbaserad ersättning

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

2.5. Resultatbonus

Länsförsäkringar Västernorrland har ett resultatbonussystem som ska uppmuntra och belöna goda prestationer som långsiktigt leder till att Bolaget utvecklas positivt. Beslut om resultatbonussystem och utbetalning av resultatbonus fattas i bolagets styrelse. Resultatbonus kan, med nedan angivna undantag och förutsättningar, utgå till alla medarbetare och utbetalas med samma belopp oavsett befattning eller lön.

Resultatbonus kan utgå med maximalt 50 000 kr per år och baseras på bolagets viktigaste affärsmål, bolagets totala resultat samt resultat i finansförvaltningen.

En förutsättning för resultatbonus är att bolaget uppvisar ett positivt resultat. Resultatbonus utbetalas till en stiftelse och blir tillgängligt tidigast efter tre kalenderår.

Till vd utgår ingen resultatbonus.

Resultatbonus är inte att betrakta som målrelaterad ersättning. Bolaget har gjort en riskanalys för resultatbonusen som återfinns som en arbetsinstruktion.

	Bolag	Dokumenttyp	Funktion	Dok nr	Säkerhetsklass	Sidnr
	Länsförsäkringar Västernorrland	Riktlinje	HR	B34:2013:0:40	Publik	4
Författare		Dokumentansvarig		Beslutsfattare	Beslutad	Vers.
Eklund Peter		Eklund Peter		Styrelsen	2015-03-05	4.0

2.6. 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").

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. Gratifikation till medarbetare i Länsförsäkringar Västernorrland kan i undantagsfall utbetalas. Gratifikation kan initieras av ansvarig chef, förfrågan bereds av HR-chef och beslutas av vd.

3. Beredning av ersättningsfrågor

Bolagets styrelse ska inom sig utse minst en ledamot med uppgift att ansvara för beredning av väsentliga ersättningsbeslut samt beslut om åtgärder för att följa upp tillämpningen av denna riktlinje. Övriga uppgifter mm för denna ledamot regleras i styrelsens arbetsordning.

4. Beslut om ersättningar

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

Beslut om Förmånserbjudande fattas av vd och ska årligen anmälas till Bolagets styrelse.

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 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.

	Bolag	Dokumenttyp	Funktion	Dok nr	Säkerhetsklass	Sidnr
	Länsförsäkringar Västernorrland	Riktlinje	HR	B34:2013:0:40	Publik	5
Författare		Dokumentansvarig		Beslutsfattare	Beslutad	Vers.
Eklund Peter		Eklund Peter		Styrelsen	2015-03-05	4.0

6. 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.

7. Uppföljning och kontroll

Styrelsen ansvarar för att riktlinjen tillämpas och följs upp.

Uppföljning av efterlevnaden av denna riktlinje och av att företagets ersättningar överensstämmer med riktlinjen 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.