

Riktlinje för ersättning

1. Om dokumentet

1.1. Bakgrund och syfte

Enligt de näringsrättsliga reglerna för försäkringsbolag¹ ska dessa ha en ersättningspolicy, som dels är förenlig med och främjar en sund och effektiv riskhantering, dels motverkar ett överdrivet risktagande. Från och med den 1 oktober 2018 följer även krav på försäkringsbolags system för ersättning till anställda som är sysselsatta inom försäkringsdistribution av lagen om försäkringsdistribution och Finansinspektionens föreskrifter om försäkringsdistribution.

Syftet med denna riktlinje är att i enlighet med *HR Policy* ange grunder och principer för ersättningar för medarbetare och hur de ska fastställas inom Länsförsäkring Kronoberg ("Bolaget").

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

1.2. Omfattning och avgränsningar

Riktlinjerna gäller för alla medarbetare inom Bolaget och omfattar alla ersättningar och förmåner inom ramen för anställningen.

1.3. Dokumentets beslutsordning

Riktlinjerna ska efter beredning i Ersättningsutskottet behandlas och fastställas av styrelsen minst en gång per år oavsett om ändringar föreslås eller inte. Riktlinjerna gäller från och med den dag de fastställs av styrelsen. Ansvarig för uppdatering av denna Riktlinje för ersättning är Bolagets HR-chef.

1.4. Efterlevnad

Varje medarbetare i chefsbefattning ska se till att denna riktlinje följs och att det finns kontroller i verksamheten som säkerställer efterlevnaden. Uppföljning av denna riktlinje och att Bolagets ersättningsystem överensstämmer med innehållet i riktlinjen ska ske minst årligen genom Bolagets Compliancefunktion samt vart tredje år av Internrevisionsfunktionen. Resultatet av uppföljningen ska årligen (Internrevisionsfunktionens vart tredje år) rapporteras till styrelsen i samband med att årsredovisningen behandlas samt omgående vid bristande efterlevnad.

¹ Kommissionens delegerade förordning 2015/35/EU av den 10 oktober 2014 om komplettering av Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/138/EG om upptagande och utövande av försäkringsverksamhet (Solvens II) och European Insurance and Occupational Pensions Authority (EIOPA) riktlinjer för företagsstyrningssystem.

2. Ersättningssystem

2.1. Generella principer

Utgångspunkten för ersättningsmodellen är att den ska bidra till att skapa goda förutsättningar för Bolaget att på ett långsiktigt och tillfredsställande sätt bedriva sin verksamhet. Ersättningarna får inte begränsa Bolagets förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas. Ersättningsmodellen ska vara förenlig med och främja en sund och effektiv riskhantering, motverka ett överdrivet risktagande samt överensstämma med Bolagets långsiktiga intressen. Vidare ska ersättningssystemet för anställda i försäkringsbolagen som är sysselsatta inom försäkringsdistributionen vara uppbyggt på ett sätt som inte motverkar försäkringsbolagets förmåga att uppfylla de grundläggande kraven vid försäkringsdistribution.

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.

Principerna för ersättning till anställda inom Bolaget ska inte diskriminera på basis av kön, etnisk bakgrund, ålder, funktionshinder eller någon annan faktor.

Enligt lagen om försäkringsdistribution samt därtill hörande föreskrifter ska Bolaget ha interna regler för anställda sysselsatta inom försäkringsdistribution, inklusive anställda som direkt leder eller ansvarar för sådant arbete. I **Bilaga 1** preciseras vilka delar av Bolagets personal som är sysselsatta inom försäkringsdistributionen inklusive de som direkt leder eller ansvarar för detta arbete.

Ersättningssystemet får inte motverka att den anställde agerar i enlighet med de grundläggande kraven för försäkringsdistribution. Det innebär att ersättningssystemet ska stödja att distributionsverksamheten bedrivs genom ett hederligt, rättvist och professionellt handlande, enligt god försäkringsdistributionssed och med tillbörlig omsorg till kundens intressen samt vid distribution till konsument, avråder konsumenten från att vidta åtgärder som inte kan anses lämpliga med hänsyn till personens behov, ekonomiska förhållanden eller andra omständigheter.

2.2. Fast ersättning

Basen i Bolagets ersättningssystem utgörs av fast ersättning, det vill säga fast kontant månadslön. 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 anställdes arbete, kunskap, kompetens, erfarenhet och prestation samt följa gällande kollektivavtal.

2.3. Rörlig ersättning

2.3.1. Allmänt

Med rörlig ersättning menas ersättning som inte är fast ersättning, och där ersättningens storlek ej på förhand är förutbestämd, utan i stället utgår ifrån vissa givna parametrar och avstämningpunkter. Provision är en form av rörlig ersättning. Bolaget har i nuläget ingen provisionsbaserad ersättningsmodell. I det fall en sådan ersättningsmodell införs, ska vad som i dessa riktlinjer sägs beträffande rörlig ersättning följas.

Rörlig ersättning ska vara ett komplement till fast ersättning. Det ska finnas en balans mellan den fasta och den rörliga ersättningen så att ersättningsstrukturen inte främjar distributörens intressen framför kundens.

Den del av lönen som är rörlig, får inte till övervägande del baseras på antalet sålda försäkringar, premiernas storlek, försäkringarnas löptid eller andra kvantitativa kriterier.

Den rörliga ersättningen ska i stället till övervägande del ta hänsyn till ändamålsenliga kvalitativa kriterier såsom exempelvis kundnöjdhet, rättvis behandling av kunder, antalet klagomål, kvalitén på kunddokumentationen, väl utförd behovsinventering för kunderna, hög kvalitet på rådgivningen till kunderna, goda resultat på den årligen återkommande utbildningen, bidragande till kunskapspridning avseende distributionsregelverket och produktkunskap inom Bolaget, samt ytterligare relevanta kvalitativa kriterier som bidrar till att uppnå kundskydd och kundnytta.

2.3.2. Målbaserat prestationsersättningssystem

Målbaserad prestationsersättning kan, som komplement till den fasta lönen och med i detta dokument angivna förutsättningar och undantag, utges till anställda inom Bolaget.

Den målbaserade prestationsersättningen ska uppmuntra och belöna goda prestationer som långsiktigt leder till att Bolaget utvecklas positivt. Vid beslut om att målbaserad prestationsersättning ska tillämpas i Bolaget, beslutar Styrelsen om innehåll och målområden för den målbaserade ersättningen.

Den målbaserade prestationsersättningen är till två tredjedelar baserad på kvalitativa kriterier och den är kopplad till Bolagets tre prioriterade målområden: värdeskapande tillväxt, kundnöjdhet och hållbarhet. Hela, eller delar av ersättningen, kan falla ut om en eller fler av tre gemensamma mål i Bolagets affärsplan uppnås, avseende Bolagets totala värdeskapande tillväxt, kundnöjdhet och hållbarhet.

En ytterligare förutsättning för att målbaserad prestationsersättning ska utfalla är att Bolaget redovisar ett positivt resultat (exklusive eventuell återbäring) före bokslutsdispositioner och skatt, för det räkenskapsår ersättningen avser. Ett beslut om att den målbaserade prestationsersättningen ska falla ut får inte medföra ett negativt resultat.

Uppföljning av målbaserad prestationsersättning sker av ekonomichef som sedan föredrar ersättningen i ledningsgruppen.

Målbaserad prestationsersättning om belopp motsvarande högst 22 500 kr per år kan lämnas till tillsvidareanställda medarbetare som var anställda per 31 december föregående år (2018). Ersättningen betalas ut proportionerligt i förhållande till arbetad tid under föregående år, enligt särskild instruktion.

Den målrelaterade prestationsersättningen utgår med samma belopp till samtliga tillsvidareanställda medarbetare med undantag av Bolagets företagsledning.

2.4. Övriga ersättningar och förmåner

Bolaget kan, utöver kontant ersättning, erbjuda medarbetare förmåner till exempel i form av rabatter på Bolagets produkter, bilförmån, lunchförmån samt i form av förmåner som främjar hälsa och friskvård. Sådana förmåner ska sammanställas i ett särskilt förmånserbjudande till medarbetare ("Förmånserbjudande"). För det fall denna typ av ersättningar till någon del är rörlig gäller även det som anges under punkten 2.3.1 ovan.

Pensions- och avgångsvillkor följer av kollektivavtal. Bolaget kan avtala om särskilda pensions- och avgångsvillkor efter beslut i styrelsen, dock kan vd i enlighet med "Instruktion för VD" besluta om pensions- och avgångslösningar upp till MSEK 2.

2.5. Riskpersoner

För så kallade riskpersoner (se avsnitt 5 nedan) "Riskpersoner" gäller för förekommande former av rörlig ersättning enligt avsnitt 2.3 ovan även följande:

2.5.1. Risksäkringsstrategier

Riskpersoner med rörlig ersättning förbinder sig att inte använda personliga risksäkringsstrategier eller försäkringar som syftar till att minska eller undanröja effekterna av att den uppskjutna delen av den rörliga ersättningen bortfaller.

2.5.2. Uppskjuten betalning

För riskpersoner utbetalas 60 procent av den rörliga målrelaterade ersättningen först efter tre år.

2.5.3. Bortfall av ersättning

Riskpersoners rörliga ersättning, inklusive ersättning vars utbetalning skjutits upp, kan helt eller delvis falla bort om Bolagets finansiella ställning eller riskprofil väsentligt försämrats eller om det i efterhand visar sig att kriterierna för att den målbaserade ersättningen ska utfalla, inte var uppfyllda.

2.5.4. Anställningens upphörande

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

3. Ersättningsutskott/beredning av ersättningsfrågor

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

4. Beslut om ersättningar

Bolagets styrelse ska besluta om ersättning och övriga anställningsvillkor för vd och medarbetare i företagsledning och Bolagets centrala funktioner. Styrelsen ska även besluta om eventuellt bortfall av ersättning enligt avsnitt 2.5.3 ovan

Beslut om gratifikation till medarbetare, ska i förekommande fall beslutats av vd. Beslut om gratifikation till medarbetare som ingår i företagsledningen eller som är anställd inom en central funktion ska, i förekommande fall, fattas av Bolagets styrelse.

Beslut om förmånserbjudande fattas av vd och förmåner av väsentlig ekonomisk betydelse ska årligen anmälas till Bolagets styrelse.

Alla medarbetare ska informeras om vilka kriterier som styr deras ersättning och om hur deras prestation bedöms. Sådan information liksom information om innehållet i Riktlinje för ersättning ska publiceras på Bolagets intranät.

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 medarbetare i ledande positioner samt centrala funktioner. För dessa s.k. Riskpersoner, gäller kompletterande regler enligt avsnitt 2.5 ovan betr. ev. rörligt ersättning enligt avsnitt 2.3 ovan. Analysen genomförs av Bolagets Riskhanteringsfunktion.

6. Information till medarbetare

Vd ska informera företagsledningen. Företagsledningen ska informera sina respektive underställda chefer om innehållet i Riktlinje för ersättning. Varje medarbetare i chefsbefattning ska därefter se till att bestämmelserna efterlevs inom sitt ansvarsområde.

7. Offentliggörande av uppgifter

En redogörelse för Bolagets ersättningar ska lämnas i årsredovisningen.

8. Information till kontrollfunktioner mm

Ansvarig chef ska informera samtliga centrala funktioner om eventuella omständigheter som är relevanta för funktionens uppgifter.

9. Riskanalys av Bolagets Ersättningssystem

Riskhanteringsfunktionen skall årligen genomföra, och rapportera till VD, en Riskanalys av Bolagets samlade Ersättningssystem.

Bilaga 1

Anställda sysselsatta inom försäkringdistribution, inklusive anställda som direkt leder eller ansvarar för sådant arbete.

Anställda som arbetar inom

Backoffice Privat Försäkring
Försäljningschef Privat Försäkring
Försäljningschef Företag och Lantbruk
Innesäljare Lantbruk
Innesäljare Företag
Försäkringsrådgivare Företag
Försäkringsrådgivare Liv
Försäkringsrådgivare Lantbruk
Riskingenjör
Försäkringsrådgivare Privat
Privatrådgivare Bank Privat
Kundtjänstmedarbetare Bank Privat
Lantbruksrådgivare Bank
Ombudsansvarig/ Bilhandlaransvarig
RUT Privat
Skadereglerare
Marknadscontroller
Skadeförebygg
Rådgivningschef Bank Privat
Rådgivningschef Bank Företag och Lantbruk
Säljledare Liv
Kundtjänstmedarbetare Bank och Försäkring
Affärsområdeschef Försäkring
Skadeförvaltningschef/ Gruppchef inom Skador
Affärsområdeschef Bank och Liv
HR- Chef
Ekonomichef
Hållbarhets- och kommunikationschef
VD
Säljledare RUT