

Författare
Monica Persson

Dokumentansvarig
Monica Persson

Riktlinje för ersättning

1. Inledning

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 Länsförsäkring Kronobergs (Bolagets) *HR Policy* ange grunder och principer för ersättningar för medarbetare och hur de ska fastställas inom Bolaget.

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

1.1. Omfattning och avgränsningar

Riktlinjen gäller för alla medarbetare inom Bolaget och omfattar alla ersättningar och förmåner inom ramen för anställningen. Arvode och annan ersättning till styrelseledamöter beslutas av bolagsstämman och omfattas inte av denna riktlinje.

1.2. Dokumentets beslutsordning

Riktlinjen ska efter beredning i ersättningsutskottet behandlas och fastställas av styrelsen minst en gång per år oavsett om ändringar föreslås eller inte. Riktlinjen gäller från och med den dag den fastställs av styrelsen. Ansvarig för uppdatering av denna *Riktlinje för ersättning* är Bolagets HR-chef som även ansvarar för att säkerställa att denna riktlinje bereds i ersättningsutskottet innan den läggs fram för beslut av styrelsen.

1.3. Efterlevnad

Varje medarbetare i chefsbefattning ska se till att denna riktlinje följs och att det finns kontroller i verksamheten som säkerställer efterlevnaden. Compliancefunktionens uppdrag i enlighet med beslutad *Riktlinje för Compliancefunktionen* är att övervaka och kontrollera regelefterlevnaden inom den tillståndspliktiga verksamheten.

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. Ersättningsystem

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 överensstämja med Bolagets långsiktiga intressen, affärsstrategi, mål och värderingar.

Vidare ska ersättningsystemet för anställda i försäkringsbolaget som är sysselsatta inom försäkringsdistributionen vara uppbyggt på ett sätt som inte motverkar försäkringsbolagets förmåga att uppfylla de grundläggande kraven vid försäkringsdistribution.

Ersättningsmodellen utgörs av fast ersättning, som är på förhand fastställd till belopp eller storlek utan koppling till ekonomiskt resultat eller risktagande.

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 Lag (2018:1219) om försäkringsdistribution samt tillhörande 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.

Ersättningsystemet får inte motverka att den anställde agerar i enlighet med de grundläggande kraven för försäkringsdistribution. Det innebär att ersättningsystemet 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 ersättningsystem 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, prestation och bidrag till verksamhetsförbättringar 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 inget provisionsbaserat ersättningssystem. 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 fortbildningen, bidragande till kunskapsspridning 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 bedöms vara förenlig med att främja en sund och effektiv riskhantering och bedöms inte heller uppmuntra till ett överdrivet risktagande eller motverka Bolagets långsiktiga intressen och den är kopplad till Bolagets prioriterade målområden: värdeskapande tillväxt och kundnöjdhet. Hela eller delar av ersättningen kan falla ut med utgångspunkt från fördefinierade nivåer av uppnåendegrad avseende Bolagets totala värdeskapande tillväxt och kundnöjdhet.

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 som ersättningen avser. Ett beslut om att den målbaserade prestationsersättningen ska falla ut får inte medföra ett negativt resultat.

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

Författare
Monica Persson

Dokumentansvarig
Monica Persson

Målbaserad prestationsersättning om belopp motsvarande högst SEK 30 000 per år kan lämnas till tillsvidareanställda medarbetare som var anställda per 31 december föregående år (2023). 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 som valt att avstå.

2.4 Tidsbegränsade tillägg

Som komplement till den fasta kontanta månadslönen kan tidsbegränsade tillägg utgå. De utbetalas som tillägg och ska vara begränsade i tid och tydligt kopplade till ett uppdrag. Dessa tillägg används till exempel vid tillförordnande i en chefsbefattning eller ett vikariat i en mer kvalificerad befattning.

För att tillägget ska klassificeras som fast ersättning ska det, utöver att uppfylla kravet på att vara på förhand fastställt belopp eller storlek utan koppling till ekonomiskt resultat eller risktagande, även uppfylla följande krav:

- tillägget ska tillämpas så länge det inte sker några väsentliga förändringar i fråga om rollens ansvarsområden och befogenheter som innebär att den anställdes roll eller ansvar ändras.
- Beloppet är inte beroende av några andra faktorer än att den anställda uppfyller en viss roll eller har ett visst ansvar inom organisationen och är marknadsmässigt med hänsyn till yrkeserfarenhet och ansvar.
- Jämförbart tillägg ska kunna utbetalas till annan anställd med samma roll eller ansvar inom organisationen som befinner sig i en jämförbar situation och vara marknadsmässigt.

2.5 Övriga ersättningar, gratifikation 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 förmånerserbjudande till medarbetare ("Förmånerserbjudande") och ska årligen beslutas av vd. Eventuella gratifikationer till vd eller internrevisionsfunktionen beslutas av styrelsen. Eventuella gratifikationer till företagsledning eller Bolagets övriga centrala funktioner beslutas av vd i samråd med Bolagets ersättnings-utskott. Beslut om gratifikationer till övriga medarbetare ska i förekommande fall beslutas av vd. 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.

Författare
Monica Persson

Dokumentansvarig
Monica Persson

2.6 Avgångsvederlag

I undantagsfall kan avgångsvederlag utgå. Med avgångsvederlag avses inte sedvanlig ersättning som utgår under uppsägningsperioden eller följer kollektivavtal. Avgångsvederlaget ska vara proportionerligt och utgöra en lämplig kompensation för att anställningsavtalet avbryts i förtid. Avgångsvederlaget ska stå i relation till den anställdes prestationer under anställningstiden och beräknas så att den inte belönar osunt risktagande eller premierar misslyckanden eller försummelser. Om anställningen upphör till följd av den anställdes egen uppsägning, eller om den anställda sägs upp eller avskedas på grund av den anställda inte fullgjort de förpliktelser som står i anställningsavtalet ska avgångsvederlag inte beviljas.

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* samt i *Instruktion för Ersättningsutskottet*.

4. Beslut om ersättningar

Bolagets styrelse ska besluta om ersättning och övriga anställningsvillkor för vd.

5. Identifiering av särskilt reglerad personal

Bolaget ska årligen göra en skriftlig analys i syfte att identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil. Särskilt reglerad personal utgörs normalt av medarbetare i ledande positioner samt centrala funktioner. Analysen genomförs av Bolagets HR-funktion med stöd av Riskhanteringsfunktionen. En förteckning över identifierade funktioner/befattningar finns som bilaga 2 till denna riktlinje.

6. Information till medarbetare

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.

Vd ska informera företagsledningen och övriga i 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 ersättningsredogörelse ska offentliggöras årligen i årsredovisningen utöver vad som offentliggörs i rapporten om solvens och finansiell ställning (SFCR) på webbplatsen.

Författare
Monica Persson

Dokumentansvarig
Monica Persson

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 ska vart tredje år upprätta en riskanalys utav Bolagets ersättningssystem samt vid väsentliga förändringar utav upplägget av systemet. Analysen ska bifogas till underlaget för styrelsens behandling av *Riktlinje för ersättning*.

Bilaga 1

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

Anställda som arbetar inom

Affärsområdeschef Bank och Liv
Kundrådgivare
Bankrådgivare privat
Bolånehandläggare
Chef kundservice
Rådgivningschef bank privat
Försäkringsrådgivare liv
Placeringsrådgivare bank
Rådgivningschef liv
Affärsområdeschef Försäkring
Affärsspecialist försäkring
Chef försäkringsadministration
Chef skadeförebygg
Försäljningschef Privat Försäkring
Försäljningschef Företag Försäkring
Försäljningschef Lantbruk Försäkring
Försäkringsadministratör Privat
Försäkringsadministratör Företag
Försäkringsadministratör Lantbruk
Försäkringsrådgivare Företag
Försäkringsrådgivare Lantbruk
Försäkringsrådgivare privat
Marknadskontroller Försäkring
Motorhandelsansvarig
Riskingenjör
RUT privat Försäkring
RUT privat försäkring – säljledare
Vd

Författare
Monica Persson

Dokumentansvarig
Monica Persson

Bilaga 2

I enlighet med Bolagets ”*Riktlinje för ersättning*” ska Bolaget identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil, eller så kallad särskilt reglerad personal.

Kriterier

Särskild reglerad personal definieras som den verkställande ledningen och anställda i följande personalkategorier:

1. Anställda i företagsledningen
2. Anställda med ansvar för centrala funktioner
3. Risktagare. Risktagare definieras som en anställd som tillhör en personalkategori som i tjänsten kan utöva ett väsentligt inflytande över företagets risknivå, normalt anställda som kan ingå avtal eller ta positioner för företagets räkning eller på annat sätt påverka företagets risker.

Särskild reglerad personal

Identifiering av särskilt reglerad personal och övriga befattningshavare som kan utöva ett väsentligt inflytande på Bolagets riskprofil utförs av HR-funktionen tillsammans med respektive chef med personalansvar med stöd av Riskhanteringsfunktionen.

Vid identifiering av grupper eller avdelningar är det centrala kriteriet inte funktionens namn, utan de befogenheter och det ansvar som funktionen eller personalen har.

I tabellen nedan finns en sammanställning på stödfrågor/kriterier vid identifiering av särskild reglerad personal samt de identifierade personalkategorier för Bolaget.

Iakttagelse med Balagets Riktlinje för ersättnings- och Balagets identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Balagets riskprofil, eller så kallad särskilt reglerad personal
Kriterier

Särskilt reglerad personal definieras som den verkställande ledning och anställda i följande personalkategorier:

1. Anställda i företagsledningen

2. Anställda med ansvar för centrala funktioner

3. Riktigare

Riktigare definieras som en anställd som tillhör en personalkategorier i tjänsten kan utöva ett väsentligt inflytande över företags riktning, normalt anställd som kan ingå utval eller ta partitioner för företags räkning eller på annat sätt påverka företags riktning.

Särskilt reglerad personal

Identifiering av särskilt reglerad personal och övriga befattningar ska vara sammanfattande och väsentligt inflytande på Balagets riskprofil utfärs av HR-funktionen tillsammans med respektive chef med personalansvar. Vid behov ska Riskhanteringsfunktionen bistå med hjälp av utvärdering av kriterierna.

 Vid identifiering av grupper eller avdelningar är det centrala kriteriet inte funktionens namn, utan de **befogenheter och det ansvar** som funktionen eller personalen har.

Nedan följer sammanställning av särskilt reglerade funktioner vid identifiering av särskilt reglerad personal.

Frågor vid identifiering:	Identifierade funktioner/befattningar	Påverkar risken i Balaget	Riska	Bedömning för undantag	Rärlig ersättning	Prästetimer	utifrån ersättningsgränset
Har den anställda en ledande strategisk roll i företagsledningen?	Företagsledningen	Påverkar företagsriktningen beslut och därmed Balagets riktning	Ja	-	Nej	Nej	Nej
	Fackliga representanter	Påverkar balaget genom att beslut genomförs i ledningsgruppen och styrelsen	Ja	-	Nej	Ja	Nej
Medlem av en kommitté som ansvarar för hanteringen av en väsentlig riskkategori?	Chief Kapitalförvaltning	Har tillgång till Balagets värdepappersportfölj	Ja	-	Nej	Nej	Nej
	Midle-office	Kan påverka riskprofilen genom att delta i beslut som rör riskhanteringen	Ja	-	Nej	Ja	Nej
	Marknadscontrollor	Har tillgång till Balagets värdepappersportfölj	Nej	-	Nej	Ja	Nej
	Riskhanteringschef/Underdirektör	Arbetar med riskanalyser och tilldelar utvärderingar i Balaget	Ja	-	Nej	Ja	Nej
	Kreditchef	Delegerat i Balagets ledning och därmed kan påverka kreditrisken. Har dock inte mandat till att fatta egna beslut	Nej	-	Nej	Ja	Nej
	Kan den anställda ingå utval för Balagets räkning eller ta partitioner för företags räkning som kan påverka företags riktning?	Räddningschef liv	Påverkar på intjäningsrisken i den försäkrade liv-officen	Nej	-	Nej	Ja
Räddningschef bankprivat		Kan inte fatta oqshändiga beslut, dualitet. Kan dock ta risker om tre direktörer följ	Ja	-	Nej	Ja	Nej
Räddningschef bankföretag och land		Kan inte fatta oqshändiga beslut, dualitet. Kan dock ta risker om tre direktörer följ	Ja	-	Nej	Ja	Nej
Förädlingschef företag förädlings		Gruppchef för förädlings- och budgetansvar. Kan påverka beslut inom sk förädlingsföretag	Nej	-	Nej	Ja	Nej
Förädlingschef landbruk förädlings		Gruppchef för förädlings- och budgetansvar. Kan påverka beslut inom sk förädlingslandbruk	Nej	-	Nej	Ja	Nej
Förädlingschef privat förädlings		Gruppchef för förädlings- och budgetansvar. Kan påverka beslut inom sk förädlingsprivat	Nej	-	Nej	Ja	Nej
Har den anställda ansvar för centrala funktioner?	Riskhanteringsfunktion	Övervakar riskhanteringsytomet och rapporterar till ledningsgruppen	Ja	-	Nej	Ja	Nej
	Compliancefunktion	Utför granskningar och rapporterar till ledningsgruppen	Ja	-	Nej	Ja	Nej
	Aktuarietjänst	Ansvarar för beräkning av försäkringspremier och avskattningar, rapporterar till ledningsgruppen	Nej	-	Nej	Nej	Nej
	Internrevision	Granskar och verifierar Balagets verksamhet samt rapporterar till ledningsgruppen	Nej	-	Nej	Nej	Nej

Kommentarer till förändring jämfört med föregående år:

Matraset är något förändrad jämfört med föregående år, det är rollen som försäljningschef företag försäkring som tillkommit och rollen som försäljningschef företag och landbruk försäkring som tagits bort, övriga yrkesroller är lika som år 2023.

Ett förtydligande utav riskpåverkan/bedömningar utav undantag har även gjorts avseende rollerna för middle-office samt marknadscontrollor samt för riskhanteringsfunktionen och compliancefunktionen.

Då Bolaget i nuläget inte har någon provisionsbaserad ersättningsmodell bedöms inte att risktagare är likställt riskdrivare utifrån ersättningsystemet.

Målbaserad prestationsersättning anses inte vara riskdrivande (uppmuntrar inte till risktagandet eller motverkar bolagets intressen).