
	Bolag	Dokumenttyp	Funktion	Dok nr	Säkerhetsklass	Sidnr
	Länsförsäkringar Norrbotten	Riktlinje	HR	B24:2013:0:279	Intern	1
Författare		Dokumentansvarig		Beslutsfattare	Beslutad	Vers.
Sofia Vennberg Sörling		Anna-Karin Sundén Nilsson		Styrelsen	2023-03-23	14.0

Riktlinje för ersättning

Innehållsförteckning

1.	Om dokumentet	2
1.1.	Bakgrund och syfte	2
1.2.	Omfattning och avgränsningar	2
1.3.	Kommunikation och införande	2
1.4.	Dokumentets beslutsordning	2
1.5.	Efterlevnad.....	2
2.	Ersättningsmodell.....	3
2.1.	Generella principer	3
2.2.	Fast ersättning.....	3
2.3.	Provisionsbaserad ersättning	3
2.4.	Målbaserad rörlig ersättning.....	4
2.5.	Övriga ersättningar och förmåner.....	4
3.	Ersättningsutskott	4
4.	Beslut om ersättningar.....	4
5.	Riskpersoner.....	5
6.	Information till anställda	5
7.	Offentliggörande av uppgifter.....	5

	Bolag	Dokumenttyp	Funktion	Dok nr	Säkerhetsklass	Sidnr
	Länsförsäkringar Norrbotten	Riktlinje	HR	B24:2013:0:279	Intern	2
Författare		Dokumentansvarig		Beslutsfattare		Vers.
Sofia Vennberg Sörling		Anna-Karin Sundén Nilsson		Styrelsen		2023-03-23 14.0

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 dessa riktlinjer är att ange principerna för ersättningar till anställda inom Länsförsäkringar Norrbotten (Bolaget).

Intressekonflikter som kan uppkomma i samband med ersättningsfrågor ska identifieras och hanteras. För identifiering och hantering av intressekonflikter gäller bolagets riktlinjer för att hantera 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. Kommunikation och införande

Vd ska informera varje anställd i chefsbefattning om bestämmelserna i dessa riktlinjer. Vidare ska alla anställda informeras om vilka kriterier som styr deras ersättning och om hur deras resultat bedöms.


1.4. Dokumentets beslutsordning

Denna riktlinje ska efter beredning i Ersättningsutskottet behandlas och fastställas av styrelsen och träder i kraft dagen för beslut. Riktlinjen ska fastställas och godkännas minst en gång per år även om inga ändringar beslutas. HR-ansvarig ansvarar för uppdatering av riktlinjen.

1.5. Efterlevnad

Varje anställd i chefsbefattning ska se till att dessa riktlinjer följs och att det finns kontroller i verksamheten som säkerställer efterlevnaden. Styrelsen ansvarar för att riktlinjen tillämpas och följs upp.

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.

	Bolag	Dokumenttyp	Funktion	Dok nr	Säkerhetsklass	Sidnr
	Länsförsäkringar Norrbotten	Riktlinje	HR	B24:2013:0:279	Intern	3
Författare		Dokumentansvarig		Beslutsfattare		Vers.
Sofia Vennberg Sörling		Anna-Karin Sundén Nilsson		Styrelsen		2023-03-23 14.0

Ansvarig chef ska informera Bolagets centrala funktioner om eventuella omständigheter som är relevanta för funktionernas uppgifter.

2. Ersättningsmodell

2.1. Generella principer

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

Hållbarhetsrisker har integrerats i ersättningssystemet genom den allmänna utformningen av ersättningsmodellen, som baseras på nedanstående generella principer och där ersättningen i huvudsak utgörs av fast ersättning.

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.

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


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, kompetens, erfarenhet och prestation samt följa gällande kollektivavtal.

2.3. Provisionsbaserad ersättning

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

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.

	Bolag	Dokumenttyp	Funktion	Dok nr	Säkerhetsklass	Sidnr
	Länsförsäkringar Norrbotten	Riktlinje	HR	B24:2013:0:279	Intern	4
Författare		Dokumentansvarig		Beslutsfattare		Vers.
Sofia Vennberg Sörling		Anna-Karin Sundén Nilsson		Styrelsen		2023-03-23 14.0

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.

Provisionsbaserad ersättning som kan uppmuntra säljande personal att erbjuda en kund en viss försäkringsprodukt när den kan erbjuda en annan försäkringsprodukt som bättre skulle motsvara kundens behov får inte förekomma. Ett exempel på detta är om provisionen skiljer sig åt mellan likvärdiga produkter.

Rörlig ersättning ska i förekommande fall vara ett komplement till den fasta ersättningen.

Det ska finnas en balans mellan den fasta och den rörliga ersättningen så att ersättningsstrukturen inte främjar distributörens intressen framför kundens.

2.4. Målbaserad rörlig ersättning

Bolaget betalar ingen målbaserad ersättning till medarbetarna.

2.5. Övriga ersättningar och förmåner

Bolaget kan, utöver kontant ersättning, erbjuda anställda förmåner t ex i form av rabatter på Bolagets produkter, lunchförmån och i form av hälsa och friskvård. För det fall denna typ av ersättningar till någon del är rörlig gäller för medarbetare som är sysselsatta inom bolagets försäkringsdistribution även det som anges under punkten 2.3 ovan.


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

Bolagets styrelse ska inom sig utse ett Ersättningsutskott med uppgift att ansvara för att bereda och i förekommande fall besluta om väsentliga ersättningsfrågor och bereda beslut om åtgärder för att följa upp tillämpningen av dessa riktlinjer. Ersättningsutskottets sammansättning och uppgifter regleras i Arbetsordning för styrelsen och i Arbetsordning för ersättningsutskottet.

4. Beslut om ersättningar

Bolagsstämman beslutar om principer för ersättningar och övriga anställningsvillkor för företagsledningen. Ersättning och övriga villkor för Vd och befattningshavare direkt

	Bolag	Dokumenttyp	Funktion	Dok nr	Säkerhetsklass	Sidnr
	Länsförsäkringar Norrbotten	Riktlinje	HR	B24:2013:0:279	Intern	5
Författare		Dokumentansvarig		Beslutsfattare	Beslutad	Vers.
Sofia Vennberg Sörling		Anna-Karin Sundén Nilsson		Styrelsen	2023-03-23	14.0

underställda Vd beslutas av ersättningsutskottet på delegation av styrelsen. Ersättning och övriga anställningsvillkor för övriga befattningshavare beslutas av Vd.

5. Riskpersoner

Bolaget har identifierat personer som i tjänsten kan utöva ett inte oväsentligt inflytande på bolagets risknivå. Dessa utgörs normalt av anställda i ledande positioner, centrala funktioner och ledande strategiska befattningshavare.

Som anställda i ledande position har identifierats Vd och personer som ingår i företagsledningen.


Som anställda som innehar centrala funktioner har identifierats ansvariga för funktionerna compliance, riskhantering, aktuarie och internrevision.

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 ersättningsriktlinjens innehåll i övrigt ska publiceras på Bolagets intranät.

7. Offentliggörande av uppgifter

En redogörelse för Bolagets ersättningar ska lämnas i årsredovisningen eller publiceras på Bolagets webbplats och finnas tillgänglig minst ett år efter offentliggörandet.

	Bolag	Dokumenttyp	Funktion	Dok nr	Säkerhetsklass	Sidnr
	Länsförsäkringar Norrbotten	Riktlinje	HR	B24:2013:0:279	Intern	6
Författare		Dokumentansvarig		Beslutsfattare	Beslutad	Vers.
Sofia Vennberg Sörling		Anna-Karin Sundén Nilsson		Styrelsen	2023-03-23	14.0

BILAGA 1

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

Privat

Försäkringsrådgivare privat

Försäkringsrådgivare TM

Säljledare TM

Säljstöd

Säljcoach

Privatmarknadschef

Företag

Rådgivare företag sak

Rådgivare kundtjänst företag sak

Företagsmarknadschef

Bank

Rådgivare Bank

Kvalitet AML

Gruppchef Företag/kreditchef

Gruppchef Privat

Livsäljare

Bankchef