

Redogörelse för bolagets ersättningar till anställda under 2025

Enligt de näringsrättsliga reglerna för försäkringsbolag¹ ska försäkringsbolag 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.

Principer och Policy samt beredande och beslutande organ

Bolagets styrelse har beslutat om Principer för ersättning till ledande befattningshavare. Dessa principer kommer att föreläggas årsstämma 2026-03-19 för beslut.

Bolagets styrelse har också fattat beslut om Riktlinje för ersättning. Dessa riktlinjer gäller för samtliga anställda i bolaget.

Bolagets styrelse har utsett ett ersättningsutskott. I detta ingår styrelsens ordförande och vice ordförande. Utskottet bereder beslut om ersättning och övriga anställningsförmåner till verkställande direktören och till övriga anställda i ledande position.

Ersättningar till styrelse och medarbetare under verksamhetsåret 2025

Bolaget har i huvudsak fasta löner till anställda. Rörlig ersättning/provision kan förekomma bland viss säljande personal och regleras i kollektivavtal. Denna personalkategori tillhör inte kategorin anställda i ledande position och bedöms inte i sitt dagliga arbete utöva ett sådant inflytande att det påverkar bolagets risknivå. Härutöver utgår pensioner och övriga förmåner enligt gällande avtal och praxis inom försäkringsbranschen.

Målbaserad ersättning på bolagsnivå förekommer i mindre omfattning till månadsavlönad personal enligt vissa kriterier, med undantag av bolagsledningen och centrala funktioner. Det ska vara balans mellan fast lön och rörlig lön och den målbaserade ersättningen ska inte utgöra en betydande del av den totala ersättningen.

Ersättning till verkställande direktören och övriga anställda i ledande positioner utgörs av grundlön, övriga förmåner samt pension. Övriga förmåner avser tjänstebil,

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.

sjukvårdsförsäkring och lunchförmån. Rörlig ersättning förekommer inte. För mer detaljerad information hänvisas till bolagets årsredovisning.

Till styrelsens ordförande och ledamöter har fast årsarvode utbetalats under 2025. Arbetstagarrepresentanter och vd erhåller inte arvode för deras uppdrag som styrelseledamöter.

Bolaget har såväl förmåns- som premiebestämda pensioner i enlighet med gällande kollektivavtal i branschen.

Under räkenskapsåret 2025 kostnadsförda totalbelopp för ersättningar (mkr):

	Fast ersättning	Rörlig ersättning	Antal personer med fast ersättning.	Antal personer med rörlig ersättning.
Styrelse	2,7	0	8	0
Anställda i ledande positioner	21,1	0	7	0
Övriga anställda som kan påverka företagets risknivå	25,1	0	30	0
Målbaserad ersättning på bolagsnivå	0	13,0	0	446
Övriga anställda	227,3	2,1	454	10
Totalt	276,2	15,1	499	10 (446)

- Med övriga anställda som kan påverka företagets risknivå menas riskmanager, chef ledningsstöd, skadechef, riskansvariga, kreditchef, ledamöter i kreditkommitté, säkerhetsmedarbetare, bolagsjurist, kapitalförvalningschef, finansanalytiker, redovisningsansvarig samt controllers.
- Antal personer med rörlig ersättning avser anställda med betydande andel rörlig lön, mer än 20 %.
- Rörlig ersättning avser provisioner till säljande personal och har utgått i kontant lön med pensionsavsättning.
- Målbaserad ersättning baseras på gemensamma mål i bolagets affärsplan. Den målbaserade ersättningen utgör inte en betydande del av den totala ersättningen.

Kriterier för ersättningar

Grundprincipen för bolagets ersättningssystem är att främja god lönsamhet och bolagets långsiktiga utveckling. Väsentligen har bolagets ersättningar ingen direkt koppling till bolagets resultat. För viss säljande personal finns rörlig ersättning som baseras på kvalitativa och kvantitativa mål.