

Riktlinjer för ersättning

1. Om dokumentet

1.1 Bakgrund och syfte

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. Bolaget ska också ha ett ersättningssystem som reglerar ersättning till medarbetare som är sysselsatta inom försäkringsdistribution av lagen (2018:1219) om försäkringsdistribution och Finansinspektionens föreskrifter om försäkringsdistribution².

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 Länsförsäkringar Göteborg och Bohuslän (Bolaget).

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

1.2 Omfattning och avgränsningar

Riktlinjen 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 oavsett om ändringar föreslås eller inte.

HR-chefen ska föreslå ändringar i riktlinjen och ansvara för att dessa införlivas.

1.4 Efterlevnad

Alla medarbetare ansvarar för att denna riktlinje följs. Bolagets chefer ska se till att bestämmelserna efterlevs inom sitt ansvarsområde. Styrelsen ansvarar för att riktlinjen tillämpas och följs upp. Nyckelkontroll genomförs årligen av HR.

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 FFFS 2018:10.

2. Ersättningsmodell

2.1 Generella principer

Utgångspunkten för ersättningsmodellen är att den ska bidra till att skapa goda förutsättningar för Bolaget att på ett tillfredsställande sätt utföra sitt uppdrag från ägarna, det vill säga försäkringstagarna.

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, inte uppmuntra till ett överdrivet risktagande, motverka Bolagets långsiktiga intressen eller påverka på hållbarhet. Bolaget är restriktiv med annan kontant ersättning än fast ersättning, vilket främjar hållbarhet och ett sunt risktagande med våra kunders tillgångar. Vidare ska ersättningssystemet för medarbetare som är sysselsatta inom försäkringsdistributionen vara uppbyggt på ett sätt som inte motverkar försäkringsbolagets förmåga att uppfylla de grundläggande kraven vid försäkringsdistribution.

Medarbetare inom Bolaget ska ha marknadsmässiga anställningsvillkor. Ersättningarna ska vara i nivå med branschen på den geografiska marknad där Bolaget är verksamt. Utformning och nivå på ersättningar ska harmoniera med Bolagets värderingar, det vill säga vara rimliga, präglade av måttfullhet och väl avvägda, bidra till en god etik och organisationskultur samt präglas av öppenhet och transparens.

Medarbetare inom bolaget, ska inte diskrimineras på basis av kön, etnisk bakgrund, ålder, funktionshinder eller någon annan faktor. Detta är viktigt såväl utifrån att förebygga diskriminering som att främja ett hållbart samhälle.

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 och prestation samt följa gällande kollektivavtal.

2.3 Målbaserad ersättning

Den målbaserade ersättningen ska uppmuntra och belöna goda prestationer som långsiktigt leder till att bolaget utvecklas positivt. Målrelaterad ersättning är ett komplement till den fasta ersättningen. Det ska vara i balans mellan fast lön, rörlig lön och den målbaserade ersättningen ska inte utgöra en betydande del av den totala

Författare

Karolin Lindeman

Dokumentansvarig

Karolin Lindeman

ersättningen. Den målbaserade ersättningen baseras primärt på gemensamma mål i bolagets affärsplan för att minska risken för intressekonflikter exempelvis i det enskilda kundmötet.

En förutsättning för att målbaserad ersättning ska utfalla är att bolaget redovisar ett positivt resultat före bokslutsdispositioner och skatt för det räkenskapsår ersättningen avser.

Målbaserad ersättning utgår inte till vd eller personer i bolagets ledningsgrupp eller till centrala funktioner. Målen ska utformas så att de roller som kan sätta bolaget på risk inte kan utöva väsentligt inflytande på helheten av ersättningen.

Målbaserad ersättning för medarbetare sysselsatta inom försäkringsdistributionen får därtill enbart lämnas under de förutsättningar som anges för provisionsbaserad ersättning i avsnitt 2.4 nedan.

Utvärdering och fastställande av om målen uppnåtts sker i samband med den ekonomiska månadsrapporten för december av bolagets ledningsgrupp.

2.4 Provisionsbaserad ersättning

För vissa medarbetare som arbetar med försäljning kan provisionsbaserad ersättning utgå. Provisionsbaserad ersättning regleras i lokala kollektivavtal.

Enligt lagen om försäkringsdistribution samt därtill hörande föreskrifter ska bolaget ha interna regler för medarbetare sysselsatta inom försäkringsdistribution, inklusive medarbetare som direkt leder eller ansvarar för sådant arbete. På Länet: <https://lanet.lfnet.se/goteborg--bohuslan/min-anstallning/utbildning-och-kompetensutveckling/alla/obligatoriska-utbildningar/> 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 anställda 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 personal som arbetar med försäljning att erbjuda en kund en viss försäkringsprodukt när den istället 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.

Provisionsbaserad ersättning ska i förekommande fall vara ett komplement till den fasta ersättningen. Det ska finnas en balans mellan den fasta och den provisionsbaserade ersättningen så att ersättningsstrukturen inte främjar distributörens intressen framför kundens.

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

Den provisionsbaserade ersättningen ska till övervägande del ta hänsyn till ändamålsenliga kvalitativa kriterier såsom exempelvis kundnöjdhet, kvalitén på kunddokumentationen, hög kvalitet på rådgivningen till kunderna, goda resultat på den årligen återkommande fortbildningen, samt ytterligare relevanta kvalitativa kriterier som bidrar till att uppnå kundskydd och kundnytta.

För medarbetare som är tillikaanställd i Länsförsäkringar Bank AB är dock provisionsbaserad ersättning inte godkänt.

2.5 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 hälsa och friskvård.

Pensions-, och avgångsvillkor följer av kollektivavtal. Bolaget kan inom ramen för av årsstämman 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 följa upp väsentliga ersättningsbeslut samt beslut om åtgärder för att följa

upp tillämpningen av denna riktlinje. Ersättningsutskottets sammansättning och uppgifter regleras i styrelsens instruktion för ersättningsutskott.

4. Beslut om ersättningar

Bolagets styrelse fattar beslut om ersättning och övriga anställningsförmåner för vd. Beslut om ersättning till övriga medarbetare i ledande befattning, det vill säga samtliga personer i bolagets ledningsgrupp, delegeras till ersättningsutskottet. Ersättningsutskottet behandlar även ersättningar till övriga anställda som rapporterar direkt till vd.

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, centrala funktioner och övriga roller där riskfrågor kan ha stor betydelse för bolaget.

6. Information till anställda

Alla medarbetare ska informeras om vilka kriterier som styr deras ersättning och om hur deras resultat bedöms. Sådan information liksom information om riktlinjerna för ersättning innehåll i övrigt ska publiceras på Bolagets intranät.

7. Information till compliancefunktionen

Ansvarig chef ska informera compliancefunktionen om eventuella omständigheter som är relevanta för funktionens uppgifter.

8. Offentliggörande av uppgifter

Senast i samband med att Bolagets årsredovisning fastställs av årsstämman, 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.

Författare
Karolin Lindeman

Dokumentansvarig
Karolin Lindeman

Bolag Länsförsäkringar Göteborg och Bohuslän	Dokumenttyp Riktlinje	Sidnummer 6 (7)
Funktion HR	Dok nr B10:2016:0:520	Säkerhetsklass Intern
Beslutsfattare Styrelsen	Beslutad 2025-03-21	Version 11.0

9. Bilaga 1

Identifiering och definition av medarbetare i ledande position och övriga medarbetare som kan påverka bolagets risknivå.

Bilaga 1 till Riktlinjer för ersättning för Länsförsäkringar Göteborg och Bohuslän.

Personalkategorier Funktion / Befattning	På vilket sätt den anställda – om så är fallet – utövar eller kan utöva, ett inte oväsentligt inflytande på bolagets risknivå	Ledande position		Försäkringsrisk		Marknadsrisk		Kreditrisk		Hållbarhetsrisk		Provisionsbaserad ersättning		Målbaserad ersättning	
		ja	nej	ja	nej	ja	nej	ja	nej	ja	nej	ja	nej	ja	nej
Ledningsgrupp		X		X		X		X		X		X			X
Skadечef	Skadечef		X	X			X		X		X		X	X	
Gruppchef sakförsäkring företag och motor (Riskchef)	Beslutar om större risker		X	X			X		X	X	X		X	X	
Controllers	Kontrollansvar		X	X			X	X			X		X	X	
Chef Kapitalförvaltning	Beslutar om kapitalplaceringar		X	X		X			X				X	X	
Finansanalytiker	Kontrollansvar		X		X	X			X				X	X	
Kreditchef	Beslutar om krediter		X		X		X	X			X		X	X	
Kreditkommitté ledamöter	Beslutar om krediter		X		X		X	X			X		X	X	
Riskhanteringsfunktionen	Granskningsansvar och regelefterlevnads-kontroll		X	X		X		X			X		X		X
Compliancefunktionen	Granskning och regelefterlevnads-kontroll		X	X		X			X		X		X		X
Gruppchef redovisning	Kontrollansvar		X	X			X		X		X		X	X	
Bolagsjurist	Juridik		X	X			X		X		X		X	X	
Säkerhetsansvarig	Kontrollansvar säkerhet		X	X			X		X		X		X	X	
Gruppchef säkerhet och utredning	Ansvarig för säkerhet		X	X			X		X		X		X	X	
Aktuariefunktionen			X	X		X			X		X		X		X