

**Författare**  
Per Ödmark

**Dokumentansvarig**  
Per Ödmark

# Riktlinje för ersättning

## 1. Om dokumentet

### 1.1 Bakgrund och syfte

Enligt reglerna för försäkringsbolag<sup>1</sup> ska dessa ha en ersättningspolicy, som dels är förenlig med och främjar en sund och effektiv riskhantering, dels motverkar ett överdrivet risktagande och ser till kundens bästa.

Syftet med denna riktlinje är att i enlighet med HR-policyn ange principerna för ersättningar till anställda inom Länsförsäkringar Jämtland (Bolaget).

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

Denna riktlinje fastställs av styrelsen och träder i kraft dagen för beslut. Riktlinjen ska fastställas och godkännas minst en gång per år även om inga ändringar beslutas. Ersättningsutskottet ansvarar för översynen av riktlinjen.

### 1.4 Efterlevnad

Varje anställd i chefsbefattning ska se till att dessa riktlinjer följs och att det finns kontroller i verksamheten som säkerställer efterlevnaden. Ansvarig chef ska informera internrevisionen om det sker förändringar i bolagets ersättningsmodeller. Uppföljning av efterlevnaden av dessa riktlinjer och att Bolagets ersättningar överensstämmer med riktlinjerna ska dessutom ske minst årligen genom regelefterlevnadsfunktionen. Resultatet av uppföljningen ska årligen rapporteras till styrelsen i samband med att årsredovisningen behandlas samt omgående vid bristande efterlevnad.

<sup>1</sup> 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. Lag (2018:1219) om försäkringsdistribution.

**Författare**  
Per Ödmark

**Dokumentansvarig**  
Per Ödmark

## 2. Ersättningsmodell

### 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 utföra sitt uppdrag från ägarna.

Ersättningsmodellen ska vara förenlig med och främja en sund och effektiv riskhantering och inte uppmuntra till ett överdrivet risktagande eller begränsa Bolagets förmåga att upprätthålla en lämplig kapitalbas, här inkluderas risker relaterade till hållbarhetsfaktorer.

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. Ersättningarna ska därigenom vara i nivå med branschen på den geografiska marknad där Bolaget är verksamt. Utformning och nivå på ersättningar ska harmoniera med Bolagets värderingar, d v s vara rimliga, präglade av måttfullhet och väl avvägda, bidra till en god etik och organisationskultur samt präglas av öppenhet och transparens.

Bolaget får inte ersätta sina anställda på ett sätt som står i strid med de grundläggande kraven för försäkringsdistribution. Detta innebär att ersättningssystemet ska stödja att försäkringsdistribution bedrivs enligt god försäkringsdistributionssed och med tillbörlig omsorg till kundernas bästa intresse.

Bolaget ska vid distribution i god tid innan ett försäkringsavtal ingås samt i årliga rapporter redovisa tredjepartsersättningar.

### 2.2 Fast ersättning

Basen i ersättningsmodellen ska utgöras av fast ersättning, d v s 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.

### 2.3 Provisionsbaserad ersättning

I Bolaget utgår provisionsbaserad ersättning endast till anställda inom Bolagets telemarketing-grupp. Ersättningsmodellen bygger på kvalitativa kriterier:

- gruppen uppnår minst 60 % kundnöjdhet i Brilliant
- minst 90 % av kunddokumentationerna som kontrolleras är godkända och är utan anmärkning.
- Stickprovskontroll görs på 10% av accepterna för att säkerställa att utbetalning av provisionerna är korrekta.

Till övrig personal utgår ej provisionsbaserad ersättning.

**Författare**  
Per Ödmark

**Dokumentansvarig**  
Per Ödmark

## 2.4 Målbaserad rörlig ersättning

I Bolaget utgår ingen målbaserad rörlig ersättning.

## 2.5 Övriga ersättningar och förmåner

Bolaget kan, utöver kontant ersättning, erbjuda anställda förmåner till exempel i form av rabatter på bolagets produkter, bilförmån, lunchförmån samt i form av hälso- och friskvård. Sådana förmåner ska sammanställas i ett särskilt förmånersjudande till de anställda ("Förmånersjudande"). 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/beredning av ersättningsfrågor

Bolagets styrelse ska inom sig utse ett Ersättningsutskott med uppgift att ansvara för att bereda väsentliga ersättningsbeslut samt beslut om åtgärder för att följa upp tillämpningen av denna riktlinje. Ersättningsutskottets sammansättning och uppgifter regleras i styrelsens arbetsordning.

## 4. Beslut om ersättningar

Bolagets styrelse ska besluta om ersättning och övriga anställningsvillkor för vd. Beslut om ersättning till övriga anställda som ingår i Bolagets företagsledning och eventuella övriga anställda som rapporterar direkt till vd kan av styrelsen delegeras till ersättningsutskottet eller till ordföranden eller till vd. Om delegering sker till vd ska vd hålla ordföranden informerad om innehållet i sådana beslut.

Beslut om förmånersjudande fattas av vd och ska årligen anmälas till Bolagets styrelse.

## 5. Riskpersoner

Bolaget ska årligen göra en ersättningsanalys och i den identifiera så kallade Riskpersoner. Riskpersoner utgörs normalt av anställda i ledande positioner, centrala funktioner och ledande strategiska befattningshavare (t.ex. affärsområdeschefer) samt handlare och mäklare inom kapitalmarknaden. Anställda i ledande positioner utgörs av vd, vice vd eller annan i Bolagets ledning som är ansvarig direkt inför styrelsen. Riskanalysen omfattar även anställda som är verksamma inom försäkringsdistribution, detta utvärderas och risk minimeras genom lämplighetsprövningar samt den ersättningsanalys som utförs årligen i bolaget.

**Författare**  
Per Ödmark

**Dokumentansvarig**  
Per Ödmark

## 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 riktlinjens innehåll i övrigt ska publiceras på Bolagets intranät.

Vd ska informera varje anställd i chefsbefattning om bestämmelserna i denna riktlinje. Varje anställd i chefsbefattning ska därefter se till att bestämmelserna efterlevs inom sitt ansvarsområde.

## 7. Offentliggörande av uppgifter

Senast i samband med att Bolagets årsredovisning fastställs av bolagsstämman 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.