

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. Uppföljning av denna riktlinje och att Bolagets ersättningssystem överensstämmer med innehållet i riktlinjen ska ske minst årligen genom Bolagets Compliancefunktion samt vart tredje år av Internrevisionsfunktionen. Resultatet av uppföljningen ska årligen (Internrevisionsfunktionens vart tredje år) rapporteras till styrelsen i samband med att årsredovisningen behandlas samt omgående vid bristande efterlevnad.

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. Ersättningssystem

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

Vidare ska ersättningssystemet 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.

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.

2.2. Fast ersättning

Basen i Bolagets ersättningssystem 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 avstämningspunkter. 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 är inte riskdrivande och den är kopplad till två av Bolagets prioriterade målområden: värdeskapande tillväxt och kundnöjdhet. Hela, eller delar av ersättningen, kan falla ut om en eller två gemensamma mål i Bolagets affärsplan överträffas, 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 ekonomichef som sedan föredrar ersättningen i ledningsgruppen.

Målbaserad prestationsersättning om belopp motsvarande högst SEK 25 000 per år kan lämnas till tillsvidareanställda medarbetare som var anställda per 31 december föregående år

(2022). 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 förmånserbjudande till medarbetare ("Förmånserbjudande"). 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 ersättningsutskott. 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.

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 avskedaskas 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.

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

Innan beslut fattas om ett nytt ersättningssystem, så skall en riskanalys upprättas som innehåller eventuella risker med det nya ersättningssystemet och hur dessa ska hanteras. Riskanalysen skall upprättas av Riskhanteringsfunktionen. 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 och lantbruk Försäkring
Försäkringsadministratör Privat
Försäkringsadministratör Företag
Försäkringsadministratör Lantbruk
Försäkringsrådgivare Företag
Försäkringsrådgivare Lantbruk
Försäkringsrådgivare privat
Kund- och affärsutvecklingschef försäkring
Marknadskontroller Försäkring
Motorhandelsansvarig
Riskingenjör
RUT privat Försäkring
RUT privat försäkring – säljledare
Trygghetstekniker
Vd

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.

Frågor vid identifiering:	Identifierade funktioner/befattningar	Påverkar risken i Bolaget	Risktagare	Bedömning för undantag	Rörlig ersättning	Målbaserat prestations-ersättning	Riskdrivare utifrån ersättningssystemet
Har den anställda en ledande strategisk befattning i Bolaget?	Företagsledningen	Påverkar företagsövergripande beslut och därmed bolagets Risknivå	Ja	-	Nej	Nej	Nej
	Fackliga representanter	Påverkar bolagsgemensamma beslut genom deltagande i ledningsgrupp och styrelse	Ja	-	Nej	Ja	Nej
Har den anställda ansvar för eller är medlem av, en kommitté som ansvarar för hanteringen av en väsentlig riskkategori?	Chef Kapitalförvaltning	Rollen innehas av VD som ingår i ledningsgruppen.	Ja	-	Nej	Nej	Nej
	Midle-office	Kan påverka kapitalplaceringsbeslut genom sitt deltagande i FU som ett rådgivande organ. I övrigt analyserar förvaltar och föreslår placeringar av bolagets tillgångar	Ja	-	Nej	Ja	Nej
	Marknadscontroller	Har tillgång till alla tariffer och kan göra ändringar.	Nej	Alla avvikelser följs upp	Nej	Ja	Nej
	Riskingenjör/Underwriter	Arbetar med riskanalyser och ställer ut försäkringar. Ingår i prissättningsgruppen	Ja	Styrdokument med limiter, dualitet. Mäklare inblandat i stora affärer	Nej	Ja	Nej
	Kreditchef	Delegat i lånedlegation och därmed kan påverka kreditbeslut. Har dock inte mandat till att fatta egna beslut	Nej	Begränsningar i form av limiter, dualitet och styrdokument som är så begränsade att man inte kan påverka Bolagets samlade risknivå	Nej	Ja	Nej
Kan den anställda ingå avtal för bolagets räkning eller ta positioner för företagets räkning som kan påverka företagets risker?	Rådgivningschef liv	Påverkan på intjäningsrisken i den förmedlade livaffären	Nej	Begränsningar i form av limiter, dualitet och styrdokument som är så begränsade att man inte kan påverka Bolagets samlade risknivå	Nej	Ja	Nej
	Rådgivningschef bank	Kan inte fatta egenhändig beslut, dualitet. Kan dock ta risker om kreditregelverk följs.	Ja	Begränsningar i form av limiter, dualitet och styrdokument som är så begränsade att man inte kan påverka Bolagets samlade risknivå	Nej	Ja	Nej
	Chef kundservice	Kan inte fatta egenhändig beslut, dualitet. Kan dock ta risker om kreditregelverk följs.	Ja	Begränsningar i form av limiter, dualitet och styrdokument som är så begränsade att man inte kan påverka Bolagets samlade risknivå	Nej	Ja	Nej
	Försäljningschef företag och lantbruk försäkring	Gruppchef med försäljnings- och budgetansvar. Kan påverka beslut inom sakförsäkring lantbruk och företag	Nej	Begränsningar i form av limiter, dualitet och styrdokument som är så begränsade att man inte kan påverka Bolagets samlade risknivå	Nej	Ja	Nej
	Försäljningschef privat försäkring	Gruppchef med försäljnings- och budgetansvar. Kan påverka beslut inom sakförsäkring privat	Nej	Begränsningar i form av limiter, dualitet och styrdokument som är så begränsade att man inte kan påverka Bolagets samlade risknivå	Nej	Ja	Nej
Har den anställda ansvar för centrala funktioner?	Riskhanteringsfunktion	Övervakar riskhanteringsystemet och rapporterar till vd/styrelsen	Ja	-	Nej	Ja	Nej
	Compliancefunktion	Utför granskningar och rapporterar till vd/styrelsen	Ja	-	Nej	Ja	Nej
	Aktuariefunktion	Ansvarar för beräkning av försäkringstekniska avsättningar, rapporterar till vd/styrelse	Nej	Tillikaanställda	Nej	Nej	Nej
	Internrevision	Granskar och reviderar bolagets verksamhet samt rapporterar till styrelsen.	Nej	Tillikaanställda	Nej	Nej	Nej

Kommentar till förändring jämfört mot föregående år:

Matrisen är inte förändrad jämfört med föregående år utan yrkesrollerna är lika som år 2022. 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 risktagande eller motverkar Bolagets intressen).