

	Bolag	Dokumenttyp	Funktion	Dok nr	Säkerhetsklass	Sidnr
	Länsförsäkringar Västernorrland	Policy	HR	B35:2019:0:774	Intern	1
Författare		Dokumentansvarig		Beslutsfattare	Beslutad	Vers.
Ann-Christin Malmbom		Mikael Bergström		Styrelsen	2022-03-29	4.0

Ersättningspolicy

	Bolag	Dokumenttyp	Funktion	Dok nr	Säkerhetsklass	Sidnr
	Länsförsäkringar Västernorrland	Policy	HR	B35:2019:0:774	Intern	2
Författare		Dokumentansvarig		Beslutsfattare	Beslutad	Vers.
Ann-Christin Malmbom		Mikael Bergström		Styrelsen	2022-03-29	4.0

Innehåll

1. Om dokumentet	3
1.1. Bakgrund och syfte	3
1.2. Omfattning och ikraftträdande	3
1.3. Kommunikation och införande	3
2. Ersättningssystem	4
2.1. Generella principer	4
2.2. Fast ersättning	4
2.3. Provisionsbaserad rörlig ersättning	4
2.4. Målrelaterad rörlig ersättning	5
2.4.1. Förutsättningar	6
2.5. Övriga ersättningar och förmåner	6
2.6. Riskpersoner	7
2.6.1. Risksäkringsstrategier	Fel! Bokmärket är inte definierat.
2.6.2. Uppskjuten betalning	7
2.6.3. Anställningens upphörande	7
3. Ersättningsutskott/beredning av ersättningsfrågor	7
4. Beslut om ersättningar	7
5. Riskpersoner	7
6. Offentliggörande av uppgifter	8
7. Rapportering	8
8. Efterlevnad	8
9. Ändringar	8

	Bolag	Dokumenttyp	Funktion	Dok nr	Säkerhetsklass	Sidnr
	Länsförsäkringar Västernorrland	Policy	HR	B35:2019:0:774	Intern	3
Författare		Dokumentansvarig		Beslutsfattare	Beslutad	Vers.
Ann-Christin Malmbom		Mikael Bergström		Styrelsen	2022-03-29	4.0

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 denna riktlinje är att i enlighet med *Personalpolicyn* ange grunder och principer för ersättningar för medarbetare och hur de ska fastställas inom Länsförsäkringar Västernorrland ("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 ikraftträdande

Riktlinjen gäller för alla anställda inom Länsförsäkringar Västernorrland och omfattar alla ersättningar och förmåner inom ramen för anställningen. Riktlinjen gäller från dagen då den fastställs av styrelsen.

1.3. Kommunikation och införande

HR-chefen 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. Sådan information liksom information om riktlinjernas innehåll i övrigt ska publiceras på bolagets intranät.

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 Västernorrland	Policy	HR	B35:2019:0:774	Intern	4
Författare		Dokumentansvarig		Beslutsfattare	Beslutad	Vers.
Ann-Christin Malmбом		Mikael Bergström		Styrelsen	2022-03-29	4.0

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 överensstämja med Länsförsäkringar Västernorrlands långsiktiga intressen. Vidare ska ersättningssystemet för anställda i försäkringsbolagen som är sysselsatta inom försäkringsdistributionen vara uppbyggt på ett sätt som inte motverkar försäkringsbolagets förmåga att uppfylla de grundläggande kraven vid försäkringsdistribution.

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 Länsförsäkringar Västernorrland ska inte diskriminera på basis av kön, etnisk bakgrund, ålder, funktionshinder eller någon annan faktor.

2.2. Fast ersättning


Basen i ersättningssystemet ska utgöras 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, kunskap, kompetens, erfarenhet och prestation samt följa gällande kollektivavtal.

2.3. Provisionsbaserad rörlig ersättning

Bolaget betalar ingen provisionsbaserad ersättning till medarbetarna.

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.

Ersättningssystemet får inte motverka att den anställda agerar i enlighet med de grundläggande kraven för försäkringsdistribution. Det innebär att ersättningssystemet ska stödja att

	Bolag	Dokumenttyp	Funktion	Dok nr	Säkerhetsklass	Sidnr
	Länsförsäkringar Västernorrland	Policy	HR	B35:2019:0:774	Intern	5
Författare		Dokumentansvarig		Beslutsfattare	Beslutad	Vers.
Ann-Christin Malmbom		Mikael Bergström		Styrelsen	2022-03-29	4.0

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.

2.4.Målrelaterad rörlig ersättning

Den målrelaterade ersättningen ska i den mån den förekommer uppmuntra och belöna goda prestationer som långsiktigt leder till att bolaget utvecklas positivt.

Målrelaterad ersättning kan, med i detta dokument angivna förutsättningar och undantag, utges till anställda inom bolaget som är sysselsatta inom försäkringsdistributionen inklusive de som ansvarar för detta arbete hos bolaget enligt följande:

Grundförutsättning för att den målrelaterade ersättningen ska komma att bli aktuell är att bolaget har ett positivt affärsresultat, för verksamhetsåret, som täcker kostnaden för vinstandelsutbetalning. Ersättningen ska stimulera till måluppfyllelse inom följande strategiska målområden.

- Affärsresultat (Grundförutsättning)
- Bank: Resultatutfall bättre än budget (1/3)
- Totalkostnadsprocent enligt budget* (1/3)
- NPS-index minst 47 (avläses 2022-12-31, 12 mån rullande) (1/3)


* Exkl livränteaffären

Affärsresultat är lika med det sammantagna resultatet för Bank, Liv och Sak.

Totalkostnadsprocent är summan av skadeprocent och driftkostnadsprocent.

NPS (Net promotor score) ”Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera oss till en vän eller kollega?” Andelen Ambassadörer - Andelen Kritiker=NPS-index

Budgeten fastställs årligen av styrelse. I styrelsens budgetbeslut fastställs aktuella måltal för de strategiska målområdena ovan.

	Bolag	Dokumenttyp	Funktion	Dok nr	Säkerhetsklass	Sidnr
	Länsförsäkringar Västernorrland	Policy	HR	B35:2019:0:774	Intern	6
Författare		Dokumentansvarig		Beslutsfattare	Beslutad	Vers.
Ann-Christin Malmbom		Mikael Bergström		Styrelsen	2022-03-29	4.0

Målrelaterad ersättning om belopp motsvarande maximalt *ett halvt prisbasbelopp* per år, kan med följande förutsättningar och undantag, utgå till alla anställda inom Bolaget enligt nedan.

För så kallade riskpersoner gäller för rörlig ersättning vad som framgår av avsnitt 2.6 och 2.7.

Målrelaterad ersättning lämnas inte till vd eller personer i compliancefunktionen, riskkontrollfunktionen, internrevisionsfunktionen eller aktuariefunktionen.

2.4.1. Förutsättningar

En förutsättning för att vinstandelssystemet ska komma att träda i kraft är att vi har ett positivt affärsresultat som täcker kostnaden för den målrelaterade ersättningen inklusive sociala avgifter.

Ett halvt basbelopp kan maximalt delas ut i vinstandel per anställd.

Alla målområden värderas lika. Ett målområde motsvarar 1/3 av det halva basbeloppet.

Under förutsättning att Affärsresultatet är positivt, så utbetalas 1/3 av halva basbeloppet per målområde som nått måluppfyllelse.

Vid extraordinära händelser kan styrelsen besluta om andra utbetalningar än enligt ovanstående policy.

Senast i samband med att Bolagets styrelse fastställer helårsbokslutet, ska styrelsen utvärdera och fastställa om de gemensamma målen i Bolagets affärsplan uppnåtts och därefter fatta beslut om den målrelaterade ersättningen.


Bolagets styrelse kan, om bolagets resultat bedöms vara för svagt, fatta beslut om att ingen eller endast del av den målrelaterade ersättningen ska utgå.

Ersättningen utbetalas som ett engångsbelopp.

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 förmånerserbjudande till de anställda ”Förmånerserbjudande”, bilaga 2.

Pensions- och avgångsvillkor följer av kollektivavtal. Bolaget kan inom ramen för bolagsstämman fastställa principer för ersättning till ledande befattningshavare och avtala om särskilda pensions- och avgångsvillkor.

	Bolag	Dokumenttyp	Funktion	Dok nr	Säkerhetsklass	Sidnr
	Länsförsäkringar Västernorrland	Policy	HR	B35:2019:0:774	Intern	7
Författare		Dokumentansvarig		Beslutsfattare	Beslutad	Vers.
Ann-Christin Malmbom		Mikael Bergström		Styrelsen	2022-03-29	4.0

2.6. Riskpersoner

För så kallade riskpersoner (se avsnitt 5 nedan) ("Riskpersoner") gäller för förekommande former av rörlig ersättning även följande.

2.6.1. Uppskjuten betalning

Den målrelaterade ersättning som utgår i enlighet med 2.4 utgör ingen betydande risk för verksamheten varför den ska delas ut till samtliga medarbetare med undantag för verkställande direktör, de interna kontrollfunktionerna compliance, riskkontroll och internkontroll.

2.6.2. Anställningens upphörande

För utbetalning av uppskjuten betalning gäller att den anställde fortfarande är anställd vid utbetalningstidpunkten, utom för det fall den anställde går i ålderspension före utbetalningstidpunkten. Vid dödsfall betalas det inestående beloppet till den anställdes dödsbo.

3. Ersättningsutskott/beredning av ersättningsfrågor

Bolagets styrelse ska inom sig utse ett ersättningsutskott med uppgift att ansvara för att bland annat bereda väsentliga ersättningsbeslut och beslut om åtgärder för att följa upp tillämpningen av dessa riktlinjer. Ersättningsutskottets sammansättning och uppgifter regleras i styrelsens arbetsordning.

4. Beslut om ersättningar


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 eller av styrelsen delegeras till vd. Vd ska hålla styrelsens ordförande informerad om innehållet i sådana beslut. Styrelsen ska även besluta om eventuellt bortfall av ersättning enligt avsnitt 2.6.3 ovan.

Beslut om målrelaterad ersättning fattas av styrelsen. Underlag för styrelsens beslut ska innehålla genomförd riskanalys. Riskkontrollfunktionen ska genomföra riskanalysen.

Beslut om Förmånserbjudande fattas av vd och ska årligen anmälas till styrelsen.

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 anställda i ledande positioner, centrala funktioner och ledande

	Bolag	Dokumenttyp	Funktion	Dok nr	Säkerhetsklass	Sidnr
	Länsförsäkringar Västernorrland	Policy	HR	B35:2019:0:774	Intern	8
Författare		Dokumentansvarig		Beslutsfattare	Beslutad	Vers.
Ann-Christin Malmbom		Mikael Bergström		Styrelsen	2022-03-29	4.0

strategiska befattningshavare (t.ex. affärsområdeschefer), CFO samt handlare inom kapitalmarknaden. Anställda i ledande positioner utgörs av vd, ~~vice vd~~ eller annan i bolagets ledning som är ansvarig direkt inför styrelsen eller vd.

6. Offentliggörande av uppgifter

En redogörelse för bolagets ersättningar ska lämnas i årsredovisningen.

7. Rapportering

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

Resultatet av Compliance årliga uppföljning av dessa riktlinjer och bolagets ersättningar, se punkten 8 nedan, ska årligen rapporteras till styrelsen i samband med att årsredovisningen upprättas samt omgående vid bristande efterlevnad.


8. Efterlevnad

Varje anställd i chefsbefattning ska se till att dessa riktlinjer följs och att det finns kontroller i verksamheten som säkerställer efterlevnaden.

Uppföljning av efterlevnaden av dessa riktlinjer och att bolagets ersättningar överensstämmer med riktlinjerna ska dessutom ske minst årligen genom Compliance.

9. Ändringar


Riktlinjerna ska efter beredning i Ersättningsutskottet behandlas och fastställas av styrelsen minst en gång per år oavsett om ändringar föreslås eller inte. Ansvarig för uppdatering av dessa riktlinjer är HR-chefen.

	Bolag	Dokumenttyp	Funktion	Dok nr	Säkerhetsklass	Sidnr
	Länsförsäkringar Västernorrland	Policy	HR	B35:2019:0:774	Intern	9
Författare		Dokumentansvarig		Beslutsfattare	Beslutad	Vers.
Ann-Christin Malmбом		Mikael Bergström		Styrelsen	2022-03-29	4.0

Bilaga 1

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

1. Marknadschef Försäkring
2. Försäljningschef Privat försäkring
3. Innesäljare Privat
4. Försäljningschef Företag Försäkring
5. Innesäljare Företag
6. Försäkringsrådgivare Företag
7. Marknadskoordinator
8. **Marknadsförare**
9. Chef Produkt & Underwriting
10. UW/Produktansvarig Sak, Motor, Lantbruk
11. Produktansvarig Privat försäkring
12. Skadeförebyggare
13. Försäkringsadministratör
14. Bank/Livchef
15. **Rådgivningschef – spontana kundmötet**
16. **Rådgivningschef Bank Privat**
17. **Rådgivningschef Bank Företag**
18. Bankrådgivare
19. Kundtjänstmedarbetare Bank
20. Företagsrådgivare Liv & Pension
21. Företagsrådgivare Liv & Pension innesäljare

	Bolag	Dokumenttyp	Funktion	Dok nr	Säkerhetsklass	Sidnr
	Länsförsäkringar Västernorrland	Policy	HR	B35:2019:0:774	Intern	10
Författare		Dokumentansvarig		Beslutsfattare	Beslutad	Vers.
Ann-Christin Malmbom		Mikael Bergström		Styrelsen	2022-03-29	4.0

Bilaga 2

Förmånserbjudande

Följande förmåner erbjuds medarbetare inom Länsförsäkringar Västernorrland. Erbjudandet kan till någon del variera beroende på anställningsform och anställningsvillkor och en del av dem förmånsbeskattas.

Bankförmåner

Under 2021 har personalerbjudandet gällande nyttjande av bankens produkter och tjänster utvärderats i Länsförsäkringsgruppen och en nya personalvillkor kommer att implementeras under 2022. Personalbanken räknar med att nya lån kommer utbetalas med de nya villkoren från och med våren 2022 och befintliga lån kommer att börja konverteras till nya villkor från och med hösten 2022.

Bolån: Räntan gäller under hela din bindningstid och du väljer fritt vilken bindning du själv vill ha. Räntan är fri från förmånsbeskattning och avdragsgill i din deklaration. Räntan gäller under hela din bindningstid och du väljer fritt vilken bindning du själv vill ha. Räntan är fri från förmånsbeskattning och avdragsgill i din deklaration.


Blancolån: Utöver bolån lanserar banken även ett erbjudande om blancolån om 500 000 kronor. Priset på det sätts utifrån statslåneräntan i november föregående år + 1 procent.

Sparkonto: Inlåningsförmånen på 0,5 % avvecklas från årsskiftet 2021-12-31. Vi hänvisar till bankens övriga sparformer.

Kort: Kostnadsfritt debet- och kreditkort.

Så här funkar bolåneerbjudandet

Alla nyupplagda bolån sammanställs under första veckan i andra månaden på varje kvartal. Räntorna delas upp efter alla bindningstider. Vi plockar ut de 10 procent bästa räntorna och får fram ett genomsnitt.

	Bolag	Dokumenttyp	Funktion	Dok nr	Säkerhetsklass	Sidnr
	Länsförsäkringar Västernorrland	Policy	HR	B35:2019:0:774	Intern	11
Författare		Dokumentansvarig		Beslutsfattare	Beslutad	Vers.
Ann-Christin Malmbom		Mikael Bergström		Styrelsen	2022-03-29	4.0

Räntan sätts vid bindningstillfället och grundas på gällande rabatt enligt ovan. Detta gäller både nyupplagda lån och omläggningar. Rabatten gäller under hela bindningstiden och är fri från förmånsbeskattning.

Räntesatserna beslutas av Ränteutskott Personal första arbetsveckan i andra månaden på varje kvartal och gäller från efterföljande måndag.

Topplånet kommer att ha ett påslag på 0,3 % på vår internränta (dock lägst statslåneräntan plus 1 %).

Gäller för tillsvidareanställda eller visstidsanställda och/eller provanställda i sex månader. Förmånerna omfattar även maka/make, sambo samt barn skrivna på den anställdes adress. Lönekonto i Länsförsäkringar Västernorrland är ett krav.

Pensionsrådgivning

Alla nyanställda medarbetare erbjuds pensionsrådgivning, redan anställda ges rådgivning inför pensionsavgång och vid behov.

Försäkringsförmåner

25 procents rabatt på hem-, villa-, fritidshus-, olycksfall-, motorfordon och båt- och djurförsäkring hos Agria gäller för prov- och tillsvidareanställd personal.

Möjlighet att teckna gruppörsäkring för sig själv och sin familj till en förmånlig premie.


Gruppsjukvårdsförsäkring för prov- och tillsvidareanställda. Förmånen omfattar även maka/make, sambo samt barn skrivna på den anställdes adress.

Särskild reseförsäkring som innebär utökat reseskydd vid tjänsteresa.

Möjlighet att teckna förlängd maskinskadeförsäkring för beresningsskyldiga med årlig körsträcka på 1000 mil i tjänsten.

Självriskbefrielse för bilskada som inträffar under beordrad tjänsteresa i egen bil.

Befrielse av bonusförlust och grundtrafiksjälvrisk gäller vidtrafikskada som inträffar under tjänsteresa.

	Bolag	Dokumenttyp	Funktion	Dok nr	Säkerhetsklass	Sidnr
	Länsförsäkringar Västernorrland	Policy	HR	B35:2019:0:774	Intern	12
Författare		Dokumentansvarig		Beslutsfattare	Beslutad	Vers.
Ann-Christin Malmbom		Mikael Bergström		Styrelsen	2022-03-29	4.0

Övriga förmåner

Friskvård

Bolaget erbjuder alla medarbetare ett friskvårdsbidrag motsvarande 3000 kr per år.

Bolaget subventionerar besök hos naprapat och massör, medarbetaren betalar en mindre avgift.

Fritidsstuga/Lägenhet

Samtliga medarbetare erbjuds att, för privat bruk, nyttja fritidsanläggning i Ottsjö, Jämtland och lägenheterna i Stockholm.