

	Bolag	Dokumenttyp	Funktion	Dok nr	Säkerhetsklass	Sidnr
	Länsförsäkringar Gävleborg	Riktlinje	HR	B08:2012:0:11	Intern	1
Författare		Dokumentansvarig		Beslutsfattare	Beslutad	Vers.
Magnus Bigenius		Magnus Bigenius		Styrelsen	2025-06-16	14.0

Riktlinjer för ersättning - Länsförsäkringar Gävleborg

1. Om dokumentet

1.1. Bakgrund och syfte

Syftet med denna riktlinje är att för Länsförsäkringar Gävleborg (Bolaget) ange principer för hur ersättningar ska fastställas, hur riktlinjen ska tillämpas och följas upp samt hur anställda som kan påverka företagets risknivå definieras.

Enligt kommissionens delegerade förordning 2015/35 (EU-förordningen) ska försäkringsföretag fastställa styrdokument för ersättningar. Bestämmelser om ersättningar följer även av Eiopas riktlinjer för företagsstyrningssystem och Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd om årsredovisning i försäkringsföretag. Ersättningssystemet ska dels vara förenligt med och främja en sund och effektiv riskhantering, dels motverka ett överdrivet risktagande.

Enligt lagen om försäkringsdistribution och Finansinspektionens föreskrifter om försäkringsdistribution finns även krav på försäkringsbolagets system för ersättning till anställda som är sysselsatta inom försäkringsdistribution. 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.

Länsförsäkringar Gävleborgs Riktlinje för ersättning styr hur ersättningar till anställda skall fastställas, tillämpas och följas upp. Syftet med riktlinjen är att den skall främja långsiktighet och inte uppmuntra till ett överdrivet risktagande. Vidare beskriver riktlinjen hur ersättningssystemet är uppbyggt samt dess tillämpning och uppföljning.

Chef HR ska årligen ta fram en Redogörelse för Länsförsäkringar Gävleborgs ersättningar till anställda i syfte att bland annat identifiera så kallade Riskpersoner. Riskpersoner utgörs av personer som i tjänsten kan utöva ett inte oväsentligt inflytande på bolagets risknivå för egen vinnings skull. Riskpersoner utgörs normalt av anställda i ledande positioner, centrala funktioner

	Bolag	Dokumenttyp	Funktion	Dok nr	Säkerhetsklass	Sidnr
	Länsförsäkringar Gävleborg	Riktlinje	HR	B08:2012:0:11	Intern	2
Författare		Dokumentansvarig		Beslutsfattare	Beslutad	Vers.
Magnus Bigenius		Magnus Bigenius		Styrelsen	2025-06-16	14.0

och ledande strategiska befattningshavare (t.ex. affärsområdeschefer), CFO samt handlare inom kapitalmarknaden. Anställda i ledande positioner utgörs av vd eller annan i bolagets ledning som är ansvarig direkt inför styrelsen eller vd. Beslut om ändringar i ersättningssystemet och materiella ändringar i ersättningspolicyn ska alltid föregås av en analys av vilka risker som är förenade med ersättningssystemet och ersättningspolicyn.

1.2.Omfattning och avgränsningar

Riktlinjen gäller för alla anställda inom Bolaget och omfattar alla ersättningar och förmåner inom ramen för anställningen.

1.3.Berörda styrdokument

- HR-policy

1.4.Dokumentets beslutsordning och kommunikation

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. Chef HR ansvarar för att riktlinjen uppdateras och publiceras på bolagets informationskanal Länsman.

1.5. Efterlevnad

Alla medarbetare ansvarar för att denna riktlinje följs. Chefer i organisationen säkerställer att riktlinjen efterlevs och att kunskap om innehållet finns inom gruppen/enheten/avdelningen.

1.6. Uppföljning och kontroll

Resultatet av uppföljningen ska årligen rapporteras till styrelsen i samband med att årsredovisningen behandlas samt omgående vid bristande efterlevnad.

1.7.Rapportering

Ansvarig chef är skyldig att informera riskkontroll, internrevisions- och compliancefunktionen om eventuella omständigheter som är relevanta för dessa funktioners kontrollerande uppgifter.

2. Ersättningsmodell

2.1.Generella principer

Utgångspunkten för ersättningsmodellen är att den ska bidra till att skapa goda förutsättningar för Länsförsäkringar Gävleborg att på ett tillfredsställande sätt utföra sitt uppdrag från ägarna.

	Bolag	Dokumenttyp	Funktion	Dok nr	Säkerhetsklass	Sidnr
	Länsförsäkringar Gävleborg	Riktlinje	HR	B08:2012:0:11	Intern	3
Författare		Dokumentansvarig		Beslutsfattare	Beslutad	Vers.
Magnus Bigenius		Magnus Bigenius		Styrelsen	2025-06-16	14.0

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 och inte uppmuntra till ett överdrivet risktagande eller motverka Bolagets långsiktiga intressen.

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. Principerna för ersättning till anställda ska inte diskriminera på basis av kön, etnisk bakgrund, ålder, funktionshinder eller någon annan faktor.

2.2.Fast ersättning

Ersättningen utgörs av fast månatlig kontant ersättning. 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, erfarenhet och prestation.

2.3.Vinstandel

För att premiera personalens goda insatser har Bolaget inrättat ett vinstandelssystem. Avsättningen till systemet är från bolagets sida ett erbjudande som inte skall vara föremål för förhandlingar mellan bolaget och personalens företrädare. Erbjudande gäller alla anställda (även VD och övriga i företagsledningen) som är tillsvidareanställda vid årets ingång och årets slut. Det belopp som är avsett att disponeras uppgår till högst 1 prisbasbelopp per heltidsanställd inkl. skatter och avgifter.

En förutsättning för utfall är att Bolaget redovisar ett positivt resultat före bokslutsdispositioner och skatt för det räkenskapsår ersättningen avser. Senast i samband med att Bolagets styrelse för sin del fastställer helårsbokslutet, ska styrelsen informerats om utfall i vinstandelsstiftelsen och besluta om avsättning till stiftelsen.

2.4.Provisionsbaserad ersättning

Ingen provisionsbaserad ersättning utgår.

	Bolag	Dokumenttyp	Funktion	Dok nr	Säkerhetsklass	Sidnr
	Länsförsäkringar Gävleborg	Riktlinje	HR	B08:2012:0:11	Intern	4
Författare		Dokumentansvarig		Beslutsfattare	Beslutad	Vers.
Magnus Bigenius		Magnus Bigenius		Styrelsen	2025-06-16	14.0

2.5. Övriga ersättningar och förmåner

Bolaget kan, utöver kontant ersättning, erbjuda anställda förmåner t ex i form av rabatter på Bolagets produkter, bilförmån, lunchförmån samt i form av hälsa och friskvård. Sådana förmåner ska sammanställas i ett särskilt förmånserbjudande till de anställda ("Förmånserbjudande").

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 minst en ledamot med uppgift att ansvara för beredning av väsentliga ersättningsbeslut samt beslut om åtgärder för att följa upp tillämpningen av denna riktlinje. Övriga uppgifter mm för denna ledamot regleras i styrelsens arbetsordning.

4. Beslut om ersättningar

Bolagets styrelse ska besluta om ersättning och övriga anställningsvillkor för vd samt ersättning till övriga anställda som ingår i Bolagets företagsledning samt för Compliance och Risk officer.

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

5. 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.

6. 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.