

Riktlinje för ersättningar

1. Om dokumentet

1.1 Bakgrund och syfte

Enligt de näringsrättsliga reglerna för försäkringsbolag¹ ska dessa ha styrande dokument för ersättningar, som dels är förenlig med och främjar en sund och effektiv riskhantering, dels motverkar ett överdrivet risktagande. Förutom dessa regler följer även krav på försäkringsbolags system för ersättning till anställda som är sysselsatta inom försäkringsdistribution av lag (2018:1219) om försäkringsdistribution och Finansinspektionens föreskrifter om försäkringsdistribution (FFFS 2018:10).

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 Blekinge (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

Riktlinjerna gäller för alla anställda inom Bolaget 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-chef 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 Länet.

1.4 Efterlevnad

Styrelsen ansvarar för att dessa riktlinjer tillämpas och följs upp.

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 granskas av compliancefunktionen.

¹ Kommissionens delegerade förordning 2015/35 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, Finansinspektionens (FI) föreskrifter och allmänna råd om årsredovisning i försäkringsföretag samt Kommissionens delegerade förordning (EU) 2021/1256 av den 21 april 2021 om ändring av delegerad förordning (EU) 2015/351 vad gäller integrering av hållbarhetsrisker i försäkrings- och återförsäkringsföretags företagsstyrning

Författare
Camilla Nilsson

Dokumentansvarig
Camilla Nilsson

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. Vidare ska ersättningssystemet för anställda i Bolaget som är sysselsatta inom försäkringsdistributionen vara uppbyggt på ett sätt som inte motverkar Bolagets förmåga att uppfylla de grundläggande kraven vid försäkringsdistribution.

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 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.

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.

2.2 Riskanalys och identifiering av intressekonflikter

Innan beslut fattas om ny ersättningsmodell ska en riskanalys genomföras för att analysera hur modellen påverkar de risker som Bolaget utsätts för och hur dessa risker hanteras. Vidare ska en analys av intressekonflikter göras för att analysera att ersättningsmodellen inte innebär att anställda får incitament att rekommendera en kund en viss försäkringsprodukt när den anställda skulle kunna erbjuda en annan försäkringsprodukt som bättre motsvarar kundens behov.

Även hållbarhetsrelaterade risker har beaktats i ersättningssystemet med utgångspunkt från hur dessa risker har integrerats i riskhanteringssystemet. Hållbarhetsrelaterade risker beaktas genom

Författare
Camilla Nilsson

Dokumentansvarig
Camilla Nilsson

den allmänna utformningen av ersättningsmodellen som baseras på generella principer och där ersättningen utgörs av fast ersättning.

2.3 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, kunskap, kompetens, erfarenhet och prestation samt följa gällande kollektivavtal.

2.4 Rörlig ersättning

Bolaget betalar ingen rörlig ersättning till anställda.

2.5 Provisionsbaserad ersättning

Bolaget betalar ingen provisionsbaserad ersättning till anställda.

2.6 Övriga ersättningar och förmåner

Bolaget kan, utöver kontant ersättning, erbjuda anställda förmåner inom bank och försäkring, friskvård, lunchförmån etc. Dessa förmåner finns sammanfattade på Länet.

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

2.6.1 Styrelsens förmåner

Medlemmar i Bolagets styrelse omfattas av inlåningsförmånerna i tillämpliga delar och i beaktande av skatteregler eller andra villkor. Rabatt lämnas på premier för egna och hemmaboende familjemedlemmars privatförsäkringar i Länsförsäkringar och Agria med samma erbjudande som för anställda.

3. Ersättningsutskott

Bolagets styrelse ska inom sig utse ett ersättningsutskott med uppgift att ansvara för att bl a bereda väsentliga ersättningsbeslut samt beslut om åtgärder för att följa upp tillämpningen av dessa riktlinjer. Ersättningsutskottets sammansättning och uppgifter regleras i *Arbetsordning för ersättningsutskottet*.

4. Beslut om ersättningar

Bolagets ersättningsutskott 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 har delegerats till ordförande och vd.

Beslut om förmånserbjudande fattas av vd och ska årligen anmälas till Bolagets ersättningsutskott.

Författare
Camilla Nilsson

Dokumentansvarig
Camilla Nilsson

5. Offentliggörande av uppgifter

En redogörelse av Bolagets ersättningar ska lämnas i årsredovisningen.

6. Rapportering

Ansvarig chef ska informera de centrala funktionerna om eventuella omständigheter som är relevanta för respektive funktions roll, ansvarsområde och arbetsuppgifter.

7. 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-chef.

Bilaga 1

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

Anställda som arbetar i roller enligt nedan:
AO- chef Försäkring
AO-hef Bank och Liv
Företagsrådgivare Försäkring
Chef Företag/Lantbruksförsäkring
Chef Privat Försäkring
Kundservice Lantbruksförsäkring
Kundservice Företagsförsäkring
Privatrådgivare Bank
Privatrådgivare Försäkring
Chef Affärsstöd Försäkring
Kundrådgivare Försäkring
Sjuk-och olycksfallsansvarig
Produktspecialist Försäkring
Produktspecialist Motor
Bil- och båthandelsansvarig
Riskingenjör/Underwriter
Skadeförebyggare
Chef trygghetsrådgivning
Trygghetstekniker Skadedjur