

|                                                                                   |                                    |                  |          |                |                |       |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|------------------|----------|----------------|----------------|-------|
|  | Bolag                              | Dokumenttyp      | Funktion | Dok nr         | Säkerhetsklass | Sidnr |
|                                                                                   | Länsförsäkringar<br>Västernorrland | Policy           | HR       | B35:2019:0:774 | Intern         | 1     |
| Författare                                                                        |                                    | Dokumentansvarig |          | Beslutsfattare | Beslutad       | Vers. |
| Ann-Christin Malmbom                                                              |                                    | Mikael Bergström |          | Styrelse       | 2025-02-19     | 9.0   |

# 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 Malmбом                                                              |                                 | Mikael Bergström |          | Styrelse       | 2025-02-19     | 9.0   |

## Innehåll

|                                                             |    |
|-------------------------------------------------------------|----|
| <b>1. Om dokumentet</b>                                     | 3  |
| 1.1. Bakgrund och syfte                                     | 3  |
| 1.2. Omfattning och ikraftträdande                          | 3  |
| 1.3. Kommunikation och införande                            | 3  |
| <b>2. Ersättningssystem</b>                                 | 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. Uppskjuten betalning                                 | 7  |
| 2.6.2. Anställningens upphörande                            | 7  |
| <b>3. Ersättningsutskott/beredning av ersättningsfrågor</b> | 7  |
| <b>4. Beslut om ersättningar</b>                            | 7  |
| <b>5. Riskpersoner</b>                                      | 7  |
| <b>6. Offentliggörande av uppgifter</b>                     | 8  |
| <b>7. Rapportering</b>                                      | 8  |
| <b>8. Efterlevnad</b>                                       | 8  |
| <b>9. Ändringar</b>                                         | 8  |
| <b>10. Bilaga 1</b>                                         | 9  |
| <b>11. Bilaga 2</b>                                         | 10 |

|                                                                                   |                                 |                  |          |                |                |       |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|------------------|----------|----------------|----------------|-------|
|  | Bolag                           | Dokumenttyp      | Funktion | Dok nr         | Säkerhetsklass | Sidnr |
|                                                                                   | Länsförsäkringar Västernorrland | Policy           | HR       | B35:2019:0:774 | Intern         | 3     |
| Författare                                                                        |                                 | Dokumentansvarig |          | Beslutsfattare | Beslutad       | Vers. |
| Ann-Christin Malmбом                                                              |                                 | Mikael Bergström |          | Styrelse       | 2025-02-19     | 9.0   |

## 1. Om dokumentet

### 1.1.Bakgrund och syfte

Enligt de näringsrättsliga 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. 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.

<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.

|                                                                                   |                                 |                  |          |                |                |       |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|------------------|----------|----------------|----------------|-------|
|  | 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 |          | Styrelse       | 2025-02-19     | 9.0   |

## 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 |                | Vers.          |
| Ann-Christin Malmбом                                                              |                                 | Mikael Bergström |          | Styrelse       |                | 2025-02-19 9.0 |

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)
- Kärnaffärer: Ökning kunder, 2-3 kärnaffärer 150 st (1/3)
- Säljtips: 3000 st, varav 1800 st leder till offert (1/3)
- NPS-index minst 50 (avläses 2025-12-31, 12 mån rullande) (1/3)

Affärsresultat är lika med det sammantagna resultatet för Bank, Liv och Sak. Huvudbolag används som central parameter vid utsökning av antalet kärnaffärer. Kunderna ska inneha kärnaffär inom minst två av följande områden: Sak, Liv eller Bank”. 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 måttal för de strategiska målområdena ovan.

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.

|                                                                                   |                                 |                  |          |                |                |                |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|------------------|----------|----------------|----------------|----------------|
|  | Bolag                           | Dokumenttyp      | Funktion | Dok nr         | Säkerhetsklass | Sidnr          |
|                                                                                   | Länsförsäkringar Västernorrland | Policy           | HR       | B35:2019:0:774 | Intern         | 6              |
| Författare                                                                        |                                 | Dokumentansvarig |          | Beslutsfattare |                | Vers.          |
| Ann-Christin Malmbom                                                              |                                 | Mikael Bergström |          | Styrelse       |                | 2025-02-19 9.0 |

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 förmånserbjudande till de anställda "Förmånserbjudande", 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 |                | Vers.          |
| Ann-Christin Malmбом                                                              |                                 | Mikael Bergström |          | Styrelse       |                | 2025-02-19 9.0 |

## 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 anställda fortfarande är anställd vid utbetalningstidpunkten, utom för det fall den anställda 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 Malmбом                                                              |                                 | Mikael Bergström |          | Styrelse       | 2025-02-19     | 9.0   |

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.

## 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<br>Västernorrland | Policy           | HR       | B35:2019:0:774 | Intern         | 9     |
| Författare                                                                        |                                    | Dokumentansvarig |          | Beslutsfattare | Beslutad       | Vers. |
| Ann-Christin Malmбом                                                              |                                    | Mikael Bergström |          | Styrelse       | 2025-02-19     | 9.0   |

## 10. 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. Marknadsförare
8. Marknadsassistent
9. UW/Produktansvarig Sak, Motor, Lantbruk
10. Produktansvarig Privat försäkring
11. Trygghetsrådgivare
12. Försäkringsadministratör
13. Bank/Livchef
14. Kontorschef Kundtjänst
15. Rådgivningschef Bank Privat
16. Rådgivningschef Bank Företag
17. Bankrådgivare
18. Kundtjänstmedarbetare
19. Företagsrådgivare Liv & Pension
20. 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 Malmбом                                                              |                                 | Mikael Bergström |          | Styrelse       | 2025-02-19     | 9.0   |

## 11. 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

Kort: Kostnadsfritt debet- och kreditkort.

### Personalvillkor bolån

Modellen för personalvillkor bolån bygger på aktuell statslåneränta + 1,5 procent. Riksgälden fastställer statslåneräntan en gång i veckan. Läs mer på riksgalden.se

Personalbanken hanterar räntesättningen för dig och i din kontakt med dem får du aktuella räntor. Du hittar mer information om gällande räntor på Personalbankens portal

Räntan gäller både nyupplagda lån och omläggningar.

Du har möjlighet att teckna löptider på 3 månader till 5 år med samma villkor, du bestämmer själv risknivån via hur lång bindningstid du väljer. Rabatten gäller under hela din bindningstid.

Räntan är fri från förmånsbeskattning och avdragsgill i din deklaration.

Det finns inget övre tak på storleken på ditt lån. Det är kreditregelverk och lagstiftning som sätter gränserna.

Du som anställd genomgår en kreditprövning vid varje ny kredit.

Vid ansökan om bolån eller lånelöfte skickar du en låneansökan på webben: Räkna på lånelöfte och bolån. Märk ansökan med ”Personalbank” i fältet ”Eventuell kontaktperson hos oss”. Din ansökan kommer då till Personalbanken som kontaktar dig.

#### Lån utan säkerhet (blancolån)

Låna upp till 500 000 kr.

Priset sätts utifrån statslåneräntan 30 november föregående år + 1,5 %.

Räntan är fri från förmånsbeskattning och avdragsgill.

Sedvanliga kreditvillkor gäller.

Blancolånet gäller för all övrig utlåning och skall täcka exempelvis bilköp.

|                                                                                   |                                    |                  |          |                |                |       |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|------------------|----------|----------------|----------------|-------|
|  | Bolag                              | Dokumenttyp      | Funktion | Dok nr         | Säkerhetsklass | Sidnr |
|                                                                                   | Länsförsäkringar<br>Västernorrland | Policy           | HR       | B35:2019:0:774 | Intern         | 11    |
| Författare                                                                        |                                    | Dokumentansvarig |          | Beslutsfattare | Beslutad       | Vers. |
| Ann-Christin Malmbom                                                              |                                    | Mikael Bergström |          | Styrelse       | 2025-02-19     | 9.0   |

För låneansökan privatlån, fyll i låneansökan för blacolån (PDF) och mejla till [personalbank@lansforsakringar.se](mailto:personalbank@lansforsakringar.se)

### Lån till lantbruksfastighet

Personalbanken handlägger krediter till lantbruksfastigheter som uteslutande används för eget boende. Fastighetens areal får maximalt uppgå till 10 ha. Kredit ska prövas mot inkomst av tjänst. ·

Övriga krediter till lantbruksfastigheter, samt för personal som driver annan godkänd sidoverksamhet eller har make eller sambo som är företagare med kreditengagemang i banken, hanteras av Mats Ågren, Bankrådgivare Lantbruk.

### Låneberättigade

Berättigad till lån är medarbetare i bolaget med tillsvidareanställning.

Ränte- och amorteringsbetalningar dras månadsvis från lönekonto (privatkonto) i banken.

Vi rekommenderar att du överväger att teckna en BoKvar-försäkring för ett bra låneskydd. Läs mer på webben: BoKvar-försäkring

### Anställningens upphörande

Från den dag anställningen upphör, oavsett grund, upphör förmånen och övergår därmed till normal hantering på samma sätt som våra kunder.

Detta innebär eventuellt förändring av räntan samt att avgifter tas ut.

### 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.

|                                                                                   |                                 |                  |          |                |                |       |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|------------------|----------|----------------|----------------|-------|
|  | Bolag                           | Dokumenttyp      | Funktion | Dok nr         | Säkerhetsklass | Sidnr |
|                                                                                   | Länsförsäkringar Västernorrland | Policy           | HR       | B35:2019:0:774 | Intern         | 12    |
| Författare                                                                        |                                 | Dokumentansvarig |          | Beslutsfattare | Beslutad       | Vers. |
| Ann-Christin Malmбом                                                              |                                 | Mikael Bergström |          | Styrelse       | 2025-02-19     | 9.0   |

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.

Självriskbefrielse för bilskada som inträffar under beordrad tjänsteresa i egen bil.  
Befrielse av bonusförlust och grundtrafiks självrisk gäller vidtrafikskada som inträffar under tjänsteresa.

## 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.

### Rabatter/erbjudande via Benify

Samtliga medarbetare har möjlighet att nyttja de rabatter och erbjudande som finns i portalen Benify Deals