

Redogörelse för Länsförsäkringar Älvsborg-koncernens ersättningar till anställda under år 2017

Enligt kommissionens delegerade förordning 2015/35 av den 10 oktober 2014 (EU-förordningen) bör en redogörelse för företagets ersättningar offentliggöras. Redogörelsen ska tas in i årsredovisningen alternativt läggas som en bilaga till årsredovisningen eller publiceras på Bolagets hemsida och finnas tillgänglig minst ett år efter offentliggörandet.

Bolagets styrelse har inom sig utsett ett ersättningsutskott med uppgift att bl. a. ansvara för framtagning och beredning av bolagets *Policy för ersättningar*, bereda väsentliga ersättningsbeslut samt besluta om åtgärder för att följa upp tillämpningen av policyn. Policyn fastställs årligen av bolagets styrelse. Ersättningsutskottet utsågs vid konstituerande styrelsesammanträde den 25 april 2017 och består av Lars Hallkvist, Ann-Catrine Lundgren och Claes Västerteg. Utskottets sammansättning och uppgifter regleras i *Arbetsordning för styrelsen* samt *Arbetsordning för ersättningsutskottet*. Utskottet har inget beslutsmandat. Styrelsens beslut om ersättningar grundades på analys av vilka risker bolagets ersättningsmodell kan vara förknippad med.

Ersättningsmodell och kriterier för ersättningar

Utgångspunkten för ersättning till anställda är att den ska skapa goda förutsättningar för Länsförsäkringar Älvsborg-koncernen att på ett tillfredsställande sätt utföra sitt uppdrag från ägarna. Ersättningen ska stimulera till goda prestationer i syfte att infria koncernens övergripande mål. Ersättningsmodellen ska vara förenlig med och främja en sund och effektiv riskhantering och inte uppmuntra till ett överdrivet risktagande eller motverka koncernens långsiktiga intressen.

Ersättningen ska utgöras av fast ersättning. Ersättningen ska skapa goda förutsättningar för att attrahera och behålla rätt kompetens och ska sättas individuellt på en nivå med en tydlig koppling till anställdas arbete och prestation.

Utöver fast ersättning tillämpar bolaget målrelaterad ersättning. Målrelaterad ersättning utgör ett komplement till den fasta ersättningen i syfte att uppmuntra och belöna goda prestationer som långsiktigt leder till att bolaget utvecklas positivt.

Målrelaterad ersättning kan om styrelsen så beslutar utgå till samtliga anställda i bolaget med ett belopp om högst 30 000 kr per medarbetare och verksamhetsår. Sådant beslut kan endast fattas för ett verksamhetsår åt gången. Den målrelaterade ersättningen baseras på att gemensamma mål i bolagets affärsplan uppnås. Ytterligare förutsättningar för att målrelaterad ersättning ska utgå är att bolaget redovisar ett positivt resultat och att bolaget inte utsätter sig för en risk genom målen.

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.

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.