	Bolag	Dokumenttyp	Funktion	Dok nr	Säkerhetsklass	Sidnr
	Länsman Länsförsäkringar Blekinge	Riktlinje	HR	B02:2017:0:321	Intern	1
Författare		Dokumentansvarig		Beslutsfattare	Beslutad	Vers.
Nilsson Camilla		Nilsson Camilla		Styrelsen	2018-12-03	3.0

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. 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 HR- policy ange grunder och principer för ersättningar för medarbetare och hur de ska fastställas inom Länsförsäkringar Blekinges (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

Personalchefen ska informera varje anställd i chefsbefattning om bestämmelserna i dessa riktlinjer. Vidare ska alla anställda informeras om vilka kriterier som styr deras ersättning och

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.

	Bolag	Dokumenttyp	Funktion	Dok nr	Säkerhetsklass	Sidnr
	Länsman Länsförsäkringar Blekinge	Riktlinje	HR	B02:2017:0:321	Intern	2
Författare		Dokumentansvarig		Beslutsfattare		Vers.
Nilsson Camilla		Nilsson Camilla		Styrelsen		2018-12-03 3.0

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 dock 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.

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 överensstämna med Bolagets långsiktiga intressen. Vidare ska ersättningssystemet för anställda i Bolaget som är sysselsatta inom försäkringsdistributionen vara uppbyggt på ett sätt som inte motverkar försäkringsbolagets 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 2 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,

	Bolag	Dokumenttyp	Funktion	Dok nr	Säkerhetsklass	Sidnr
	Länsman Länsförsäkringar Blekinge	Riktlinje	HR	B02:2017:0:321	Intern	3
Författare		Dokumentansvarig		Beslutsfattare		Vers.
Nilsson Camilla		Nilsson Camilla		Styrelsen		2018-12-03 3.0

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.

Rörlig ersättning ska i förekommande fall vara ett komplement till den fasta ersättningen.

Det ska finnas en balans mellan den fasta och den rörliga ersättningen så att ersättningsstrukturen inte främjar distributörens intressen framför kundens.


Den del av lönen som i förekommande fall är rörlig, får inte till övervägande del baseras på antalet sålda försäkringar, premiernas storlek, försäkringarnas löptid eller andra kvantitativa kriterier.

Den rörliga ersättningen ska till övervägande del ta hänsyn till ändamålsenliga kvalitativa kriterier såsom exempelvis kundnöjdhet, rättvis behandling av kunder, antalet klagomål, kvalitén på kunddokumentationen, väl utförd behovsinventering för kunderna, hög kvalitet på rådgivningen till kunderna, goda resultat på den årligen återkommande utbildningen, bidragande till kunskapsspridning avseende distributionsregelverket och produktkunskap inom bolaget, samt ytterligare relevanta kvalitativa kriterier som bidrar till att uppnå kundskydd och kundnytta.

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.

	Bolag	Dokumenttyp	Funktion	Dok nr	Säkerhetsklass	Sidnr
	Länsman Länsförsäkringar Blekinge	Riktlinje	HR	B02:2017:0:321	Intern	4
Författare		Dokumentansvarig		Beslutsfattare		Vers.
Nilsson Camilla		Nilsson Camilla		Styrelsen		2018-12-03 3.0

2.2. 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.

2.3. Rörlig ersättning

Bolaget tillämpar två typer av rörlig ersättning vilka beskrivs i kapitel 2.3.1 och 2.3.2.

2.3.1. Resultatbonus

Resultatbonus kan, med angivna undantag och förutsättningar, utgå till anställda med ett belopp motsvarande högst 0,5 prisbasbelopp per år enligt följande:

Resultatbonusen baseras på att 40% av bolagsövergripande mål och 60% av avdelningsmål uppnås i linje med Bolagets beslutade affärsplan och får inte till övervägande del bestå av kvantitativa mål. En förutsättning för att målrelaterad ersättning ska utfalla gällande företagsmål är att Bolaget måste visa ett tekniskt resultat före dispositioner som minst motsvarar resultatbonusarna för företagsmålen. Utbetalningar avseende avdelningsmål sker alltid i förhållande till måluppfyllelse oavsett Bolagets resultat. Senast i samband med att Bolagets styrelse för sin del fastställer helårsbokslutet, ska styrelsen utvärdera och fastställa om bolagsövergripande mål i Bolagets affärsplan uppnåtts.

Utvärdering och fastställande av om affärsenhetens mål uppnåtts görs på ett företagsledningsmöte. Samma principer gäller för samtliga medarbetare och chefer på alla nivåer.

Resultatbonus utgår inte till de funktioner som anges i bilaga 1, s k riskpersoner (se avsnitt 5 nedan). För riskpersoner gäller för rörlig ersättning även vad som framgår av avsnitt 2.6 och 2.7.

2.3.2. Incitamentsersättning

Månadsvis kan Privatrådgivare försäkring få max 4 000 kr i incitamentsersättning. Berörda medarbetare har fast lön enligt kollektivavtal och incitamentlönen är ett komplement till denna.

	Bolag	Dokumenttyp	Funktion	Dok nr	Säkerhetsklass	Sidnr
	Länsman Länsförsäkringar Blekinge	Riktlinje	HR	B02:2017:0:321	Intern	5
Författare		Dokumentansvarig		Beslutsfattare	Beslutad	Vers.
Nilsson Camilla		Nilsson Camilla		Styrelsen	2018-12-03	3.0

Incitamentsersättningen kan styras mot olika mål olika år. Antingen kan hela summan ges för enbart ett mål eller fördelas på flera mål. Incitamentmålen är riktade mot Bolagets huvudmål.

Summan betalas ut månadsvis, direkt månaden efter den intjänats.

2.4. Provisionsbaserad ersättning

Bolaget betalar ingen provisionsbaserad ersättning till anställda.

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 hälso- och friskvård. 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. Riskpersoner, utbetalning


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

2.6.1. Uppskjuten betalning

Eftersom samtliga som i tjänsten utövar eller kan utöva ett inte oväsentligt inflytande på Bolagets risknivå, inte omfattas av möjligheten till målersättning tillämpar Bolaget inte uppskjuten utbetalning.

2.6.2. Bortfall av ersättning

Eftersom samtliga som i tjänsten utövar eller kan utöva ett inte oväsentligt inflytande på Bolagets risknivå inte omfattas av möjligheten till målersättning tillämpar Bolaget inte bortfall av ersättning.

	Bolag	Dokumenttyp	Funktion	Dok nr	Säkerhetsklass	Sidnr
	Länsman Länsförsäkringar Blekinge	Riktlinje	HR	B02:2017:0:321	Intern	6
Författare		Dokumentansvarig		Beslutsfattare		Vers.
Nilsson Camilla		Nilsson Camilla		Styrelsen		2018-12-03 3.0

2.7. Anställningens upphörande

Utbetalning av intjänad målersättning vid anställningens upphörande görs om kriterierna är uppfyllda för anställningsåret, se kapitel 2.8. Vid dödsfall utbetalas det inestående beloppet till den anställdes dödsbo.

2.8. Utbetalning av rörlig ersättning

Samtliga tillsvidare- och visstidsanställda, fränsett de befattningar som är undantagna från rätten till rörlig ersättning, har rätt till resultatbonus i förhållande till tjänstgöringsgrad och tid under intjäningsåret. Kravet är att den anställda har arbetat minst sex månader under kalenderåret för att omfattas av bonussystemet. Anställd med frånvaro genom tjänstledighet, föräldraledighet, långtidssjukskrivning eller annan anledning som innebär frånvaro mer än sex månader inkluderas inte i rörlig ersättning.

Anställd som avslutar tjänst eller går i pension under kalenderåret och anställningstiden därmed understiger sex månader omfattas inte av rörlig ersättning.


3. Ersättningsutskott/beredning av ersättningsfrågor

Bolagets styrelse ska inom sig utse ett ersättningsutskott med uppgift att ansvara för att bli 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 delegeras till ordförande eller vd. Vd ska hålla ordföranden informerad om innehållet i sådana beslut.

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

	Bolag	Dokumenttyp	Funktion	Dok nr	Säkerhetsklass	Sidnr
	Länsman Länsförsäkringar Blekinge	Riktlinje	HR	B02:2017:0:321	Intern	7
Författare		Dokumentansvarig		Beslutsfattare		Vers.
Nilsson Camilla		Nilsson Camilla		Styrelsen		2018-12-03 3.0

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 strategiska befattningshavare (t ex affärsområdeschefer) samt handlare och mäklare inom kapitalmarknaden. Anställda i ledande positioner utgörs av vd eller annan i Bolagets ledning som är ansvarig direkt inför styrelsen eller vd.

Identifierade riskpersoner listas i bilaga 1.

6. Offentliggörande av uppgifter


En redogörelse av Bolagets ersättningar ska lämnas i årsredovisningen.

7. Rapportering

Ansvarig chef ska informera de interna kontrollfunktionerna om eventuella omständigheter som är relevanta för funktionens uppgifter.


8. 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 personalchef.

	Bolag	Dokumenttyp	Funktion	Dok nr	Säkerhetsklass	Sidnr
	Länsman Länsförsäkringar Blekinge	Riktlinje	HR	B02:2017:0:321	Intern	8
Författare		Dokumentansvarig		Beslutsfattare		Vers.
Nilsson Camilla		Nilsson Camilla		Styrelsen		2018-12-03 3.0

Bilaga 1 Identifierade riskpersoner

Funktion/Befattning	Arbetsuppgifter/uppdrag	På vilket sätt den anställda – om så är fallet – utövar, eller kan utöva, ett inte oväsentligt inflytande på företagets risknivå	Risktagare	Försäkringsrisk	Marknadsrisk	Motpartsrisk	Operativ risk	Rörlig ersättning
AO Chef Bank & Liv	Ingår i ledningsgrupp	Påverkar bolagsgemensamma beslut genom deltagande i ledningsgrupp	X	X		X	X	
AO Chef Försäkring	Ingår i ledningsgrupp	Påverkar bolagsgemensamma beslut genom deltagande i ledningsgrupp	X	X		X	X	
Bolagscontroller	Innehar funktionen Beställansvarig ekonomi, som ersätter befattningen Ekonomichef	Se Ekonomichef	X		X	X	X	
Chef skadeservice	Ingår i ledningsgrupp	Påverkar bolagsgemensamma beslut genom deltagande i ledningsgrupp	X	X			X	
Personalchef	Ingår i ledningsgrupp	Påverkar bolagsgemensamma beslut genom deltagande i ledningsgrupp	X				X	
Kommunikationschef	Ingår i ledningsgrupp	Påverkar bolagsgemensamma beslut genom deltagande i ledningsgrupp	X				X	
Riskingenjör/Underwriter	Arbetar med riskanalyser och ställer ut försäkringar	Påverkar försäkringsbeslut	X	X		X	X	
VD	VD	VD-position innebär påverkan på alla beslut och risker	X	X	X	X	X	


	Bolag	Dokumenttyp	Funktion	Dok nr	Säkerhetsklass	Sidnr
	Länsman Länsförsäkringar Blekinge	Riktlinje	HR	B02:2017:0:321	Intern	9
Författare		Dokumentansvarig		Beslutsfattare		Vers.
Nilsson Camilla		Nilsson Camilla		Styrelsen		2018-12-03 3.0

Compliancefunktionen	Kontrollfunktion i andra linjen, identifierar och informerar om bl a risker som kan uppkomma till följd av bristande regelefterlevnad	Kontrollerar och rapporterar till vd/styrelsen	X	X		X	X	
Riskhanteringsfunktionen	Kontrollfunktion i andra linjen, beräknar, analyserar och rapporterar risker	Kontrollerar och rapporterar till vd/styrelsen	X	X	X	X	X	
Aktuarie	Ansvarar bl a för beräkningen av försäkringstekniska avsättningar	Kontrollerar och rapporterar till vd/styrelsen	X	X		X	X	
Internrevision	Kontrollfunktion i tredje linjen, granskar och reviderar Bolagets verksamhet	Granskar och rapporterar till vd/styrelsen	X	X	X	X	X	
Kapitalförvaltning	Analyserar, förvaltar och föreslår placeringar av Bolagets tillgångar	Påverkar kapitalplaceringsbeslut	X		X	X	X	
Kreditansvarig	Ansvarig för krediter, deltar vid kreditbeslut	Påverkan på kreditbeslut	X			X	X	
Controller Bank	Deltar vid kreditbeslut	Påverkan på kreditbeslut	X			X	X	

Bilaga 2

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

Anställda som arbetar i roll som
Administratör privatförsäkring
AO Chef Försäkring
Chef Skadeservice
AO chef Bank och Liv
Företagsrådgivare sakförsäkring
Gruppchef externa försäljningskanaler
Gruppchef privat bank
Gruppchef privat försäkring

	Bolag	Dokumenttyp	Funktion	Dok nr	Säkerhetsklass	Sidnr
	Länsman Länsförsäkringar Blekinge	Riktlinje	HR	B02:2017:0:321	Intern	10
Författare		Dokumentansvarig		Beslutsfattare		Vers.
Nilsson Camilla		Nilsson Camilla		Styrelsen		2018-12-03 3.0

Innesäljare bank
Innesäljare bank/försäkring
Kundservice/Innesäljare Lantbruksförsäkring
Kundservice/Innesäljare Sakförsäkring
Kundservice bank
Kundservice Företag
Lantbruksrådgivare sakförsäkring
Privatrådgivare bank
Privatrådgivare försäkring
Riskingenjör/Underwriter
Skadeförebyggare