

Redogörelse för Länsförsäkringar Gävleborgs ersättningar till anställda under 2017

Enligt Finansinspektionens allmänna råd FFFS 2011:2 bör en redogörelse för företagets ersättningar lämnas i samband med att årsredovisningen fastställs.

Beredning och beslut

Bolagets styrelse ansvarar tillsammans för beredning av väsentliga ersättningsbeslut samt beslut om åtgärder för att följa upp tillämpningen av riktlinjen för ersättning.

Länsförsäkringar Gävleborgs verksamhet ger upphov till ett brett spektrum av risker som potentiellt kan påverka Länsförsäkringar Gävleborgs rörelseresultat och finansiella ställning. Några av dessa risker är en naturlig följd av bolagets affärsstrategi och är medvetna risker. Andra risker är inte ett uttryck för något medvetet risktagande. Länsförsäkringar Gävleborgs huvudsakliga risker hänför sig till operativa, strategiska, affärsmässiga, regelefterlevnads- och ryktesrisker såväl som finansiella risker.

Ersättningsmodell och kriterier för ersättningar

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. 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.

Basen i ersättningsmodellen ska utgöras av fast ersättning. 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 och prestation.

Målrelaterad ersättning i form av vinstandelar utgår till alla tillsvidareanställda i bolaget. Avsättning sker till en särskild stiftelse, Länsförsäkringar Gävleborgs vinstandelsstiftelse, med ett eget regelverk. Avsättningen kan uppgå till högst ett basbelopp inkl. skatter och avgifter per år och anställd och utgår med samma belopp till samtliga anställda i förhållande till tjänstgöringsgrad.

Målrelaterad ersättning och provisionsbaserad ersättning, (undantag har funnits gällande tidigare ingångna avtal, men sedan 2016 finns inga sådana gällande avtal kvar) förutom vinstandel, är borttagen from 2012-07-01.

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.

Under räkenskapsåret 2017 kostnadsförda totalbelopp för ersättningar:

	Fast ersättning mkr	Rörlig ersättning mkr	Antal personer med fast ersättning	Antal personer med rörlig ersättning
Anställda i företagsledande positioner	14,0	0	9	0
Övriga anställda som kan påverka företagets risknivå	13,7	0	15	0
Övriga anställda	74,3	0	122	0
Totalt	102,0	0	146	0

Kategorin ”Anställda i ledande positioner” omfattar företagsledningen. Kategorin ”Övriga anställda som kan påverka företagets risknivå” omfattar t ex övriga chefer, underwriter, riskingenjörer, resultatansvariga, ledamöter i kreditkommitté, produktspecialist samt finansansvarig.

Samtliga ovan redovisade kostnadsförda ersättningar är intjänade under räkenskapsåret 2017 och utbetalade under 2017.

Avseende målrelaterad ersättning i form av vinstandelar för räkenskapsåret 2017 har, enligt av styrelsen beslutat regelverk, avsättning gjorts till Länsförsäkringar Gävleborgs vinstandelsstiftelse med 1,4 mkr exkl. löneskatt.

Under räkenskapsåret 2017 har inget avgångsvederlag utgått.