

Redogörelse för Länsförsäkringar Gävleborgs ersättningar till anställda under 2018

Beredning och beslut

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

Styrelsen har ansvarat för beredning och framtagande av bolagets Riktlinje för ersättning. Riktlinjen har fastställts av bolagets styrelse den 14 juni 2018.

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.

Ersättningsmodellen utgörs 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.

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.

Anställda i ledande positioner samt övriga som kan påverka risknivån (tex skadegruppchef, underwriter, riskingenjör, resultatansvariga, ledamöter i kreditkommitté, produktspecialister samt finansansvariga) har även dessa fasta löner utan rörliga delar. Detta innebär att risken för eventuellt agerande för att öka sina egna ersättningar som inte harmoniserar med vår lönepolicy är obefintlig.

Kontroll av Riktlinjen för ersättning genomförs av Compliance

Avseende målrelaterad ersättning i form av vinstandelar för räkenskapsåret 2018 har, enligt av styrelsen beslutat regelverk, ingen avsättning gjorts till Länsförsäkringar Gävleborgs vinstandelsstiftelse.

Under räkenskapsåret 2018 har inget avgångsvederlag utgått.