	Bolag	Dokumenttyp	Funktion	Dok nr	Säkerhetsklass	Sidnr
	Länsförsäkringar Jämtland	Riktlinje	HR	B14:2012:0:39	Intern	1
Författare		Dokumentansvarig		Beslutsfattare	Beslutad	Vers.
Sandvik Pia		Tandberg Tomas		VD	2016-02-25	7.0

Riktlinje för ersättning-Länsförsäkringar Jämtland

1. Om dokumentet

1.1. Bakgrund och syfte

Enligt kommissionens delegerade förordning 2015/35 av den 10 oktober 2014 (EU-förordningen) ska försäkringsföretag fastställa styrdokument för ersättningar. Bestämmelser om ersättningar följer även av EIOPAs riktlinjer för företagsstyrningssystem och Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd om årsredovisning i försäkringsföretag.

Syftet med denna riktlinje är att ange principerna för ersättningar till anställda inom Länsförsäkringar Jämtland (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 avgränsningar

Riktlinjen gäller för alla anställda inom Bolaget och omfattar alla ersättningar och förmåner inom ramen för anställningen.


1.3. Dokumentets beslutsordning

Denna riktlinje fastställs av styrelsen och träder i kraft dagen för beslut. Riktlinjen ska fastställas och godkännas minst en gång per år även om inga ändringar beslutas. Ersättningsutskottet ansvarar för översynen av riktlinjen.

1.4. 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 Internrevision. Resultatet av uppföljningen ska årligen rapporteras till styrelsen i samband med att årsredovisningen behandlas samt omgående vid bristande efterlevnad.

	Bolag	Dokumenttyp	Funktion	Dok nr	Säkerhetsklass	Sidnr
	Länsförsäkringar Jämtland	Riktlinje	HR	B14:2012:0:39	Intern	2
Författare		Dokumentansvarig		Beslutsfattare	Beslutad	Vers.
Sandvik Pia		Tandberg Tomas		VD	2016-02-25	7.0

2. Ersättningsmodell

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 utföra sitt uppdrag från ägarna.

Ersättningsmodellen ska vara förenlig med och främja en sund och effektiv riskhantering och inte uppmuntra till ett överdrivet risktagande eller begränsa Bolagets förmåga att upprätthålla en lämplig kapitalbas.

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. Ersättningarna ska därigenom vara i nivå med branschen på den geografiska marknad där Bolaget är verksamt. Utformning och nivå på ersättningar ska harmoniera med Bolagets värderingar, d v s vara rimliga, präglade av måttfullhet och väl avvägda, bidra till en god etik och organisationskultur samt präglas av öppenhet och transparens.

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, kompetens och prestation.


2.3. Målrelaterad ersättning

Målrelaterad ersättning är ett komplement till den fasta ersättningen. Den målrelaterade ersättningen ska uppmuntra och belöna goda prestationer som långsiktigt leder till att Bolaget utvecklas positivt.

I Bolaget utgår ingen målrelaterad ersättning.

2.4. Uppskjuten betalning

I det fall rörlig ersättning skulle utgå utbetalas 60 % av den målrelaterade ersättningen först efter tre år för anställda som i tjänsten utövar eller kan utöva ett inte oväsentligt inflytande på företagets risknivå. Denna kategori omfattar anställda som ingår i Bolagets företagsledning samt personalkategorier enligt riskanalys över ersättningar.

	Bolag	Dokumenttyp	Funktion	Dok nr	Säkerhetsklass	Sidnr
	Länsförsäkringar Jämtland	Riktlinje	HR	B14:2012:0:39	Intern	3
Författare		Dokumentansvarig		Beslutsfattare	Beslutad	Vers.
Sandvik Pia		Tandberg Tomas		VD	2016-02-25	7.0

2.5. Bortfall av ersättning

I det fall rörlig ersättning skulle utgå kan styrelsen besluta att ersättning vars utbetalning har skjutits upp ska falla bort helt eller delvis om det i efterhand visar sig att kriterierna för att den målrelaterade ersättningen ska utfalla, inte var uppfyllda.

Styrelsen kan även besluta att ersättning vars utbetalning har skjutits upp ska falla bort helt eller delvis om Bolagets finansiella ställning alternativt riskprofil väsentligt försämrats.

2.6. Anställningens upphörande

I det fall rörlig ersättning skulle utgå gäller för utbetalning av uppskjuten betalning 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.

2.7. Provisionsbaserad ersättning

Provisionsbaserad ersättning regleras i lokalt kollektivavtal.

3. Ersättningsutskott/beredning av ersättningsfrågor

Bolagets styrelse ska inom sig utse ett Ersättningsutskott med uppgift att ansvara för att bereda väsentliga ersättningsbeslut samt beslut om åtgärder för att följa upp tillämpningen av denna riktlinje. Ersättningsutskottets sammansättning och uppgifter regleras i styrelsens arbetsordning.


4. Beslut om ersättningar

Bolagets 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 kan av styrelsen delegeras till ersättningsutskottet eller till ordföranden eller till vd. Om delegering sker till vd ska vd hålla ordföranden informerad om innehållet i sådana beslut.

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

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 Jämtland	Riktlinje	HR	B14:2012:0:39	Intern	4
Författare		Dokumentansvarig		Beslutsfattare	Beslutad	Vers.
Sandvik Pia		Tandberg Tomas		VD	2016-02-25	7.0

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

6. Information till anställda

Alla anställda ska informeras om vilka kriterier som styr deras ersättning och om hur deras resultat bedöms. Sådan information liksom information om riktlinjens innehåll i övrigt ska publiceras på Bolagets intranät.

Vd ska informera varje anställd i chefsbefattning om bestämmelserna i denna riktlinje. Varje anställd i chefsbefattning ska därefter se till att bestämmelserna efterlevs inom sitt ansvarsområde.

7. Offentliggörande av uppgifter

Senast i samband med att Bolagets årsredovisning fastställs av bolagsstämman ska en redogörelse för företagens ersättningar offentliggöras. Redogörelsen ska tas in i årsredovisningen, läggas som bilaga till årsredovisningen eller publiceras på Bolagets webbplats och finnas tillgänglig minst ett år efter offentliggörandet.

8. Information till kontrollfunktioner m.m.

Ansvarig chef ska informera internrevisionen om det sker förändringar i bolagets ersättningsmodeller.