

Redogörelse för Östgöta Brandstodsbolag Kapitalförvaltning ABs ersättningssystem 2016

Enligt Finansinspektionens föreskrifter om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning (FFFS 2011:1) ska ett värdepappersbolag offentliggöra information om dess ersättningssystem.

Policy

Bolaget har antagit en ersättningspolicy. Ersättningspolicy ska tillämpas på all ersättning till alla anställda i bolaget. Beslut om ersättningspolicy grundar sig på en analys av vilka risker ersättningspolicyn kan vara förknippad med. Ersättningspolicyn ses över och beslutas av styrelsen årligen eller när det bedöms nödvändigt.

Beslutsgång

Bolagets styrelse ska inom sig utse en ledamot med uppgift att ansvara för att bereda väsentliga ersättningsbeslut samt beslut om åtgärder för att följa upp tillämpningen av ersättningspolicyn. Bolaget har utsett styrelsens ledamot Anders Rahm till denna uppgift.

Bolagets styrelse ska besluta om ersättning och övriga anställningsvillkor för Vd. Beslut om ersättning till övriga anställda i bolaget som rapporterar direkt till Vd kan av styrelsen delegeras till Vd. Om delegering sker ska Vd hålla ordföranden informerad om innehållet i sådana beslut.

Ersättningsmodell och kriterier för ersättningar

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, det vill säga vara rimliga, präglade av måttfullhet och väl avvägda, bidra till en god etik och organisationskultur samt präglas av öppenhet och transparens.

Basen i ersättningsmodellen ska utgöras av fast ersättning, det vill säga 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 och prestation.

Styrelsen har tagit beslut om att inga rörliga ersättningar ska utbetalas vare sig till Vd eller till övriga anställda.

Bolaget har, utöver kontant ersättning, avtalat om att erbjuda anställda förmåner t.ex. i form av rabatter på Länsförsäkringar Östgötas produkter, bilförmån, lunchförmån samt i form av hälsa och friskvård. Förmånerserbjudande som beslutas av Länsförsäkringar Östgötas ska årligen anmälas och informeras om till bolagets styrelse.

Pensions- och avgångsvillkor följer av kollektivavtal. Vd har inte rätt till avgångsvederlag.

Risicanalys

Bedömning har skett att bolaget har en ersättningsmodell som är förenlig med och främjar en effektiv riskhantering. Utgångspunkten för ersättningsmodellen är att ersättningar och anställningsvillkor inte får uppmuntra till överdrivet risktagande, men möjliggöra att anställda och personer till ledande befattningar kan rekryteras och behållas. Då inga rörliga ersättningar förekommer har bedömts att ersättningsystemet på intet sätt bidrar till överdrivet risktagande eller motverkar bolagets långsiktiga intressen.

Till verkställande ledning, och som kan påverka bolagets risknivå, räknas Vd och till risktagare räknas finansanalytiker. Övriga anställda som kan anses som särskilt reglerad personal finns inte då kontrollfunktioner anlitas genom uppdragsavtal.

Under året kostnadsförda och utbetalda ersättningar, tkr¹

	Medelantal anställda	Fast ersättning	Rörlig ersättning	Förmåner	Pensioner	Totalt
Anställd i ledande position	1	803		26	280	1 109
Övriga anställda som kan påverka bolagets risknivå	1					-
Övriga anställda						

Garanterade rörliga ersättningar utbetalda eller kostnadsförda finns inte.

Inga ackumulerade utestående uppskjutna ersättningar finns.

Inga utbetalade eller utfästade avgångsvederlag finns.

¹ Offentliggörande av uppgifter ska göras på ett sådant sätt att det inte riskerar avslöja enskilda personers ekonomiska och andra förhållanden, varför uppgifter inte lämnas för övriga kategorier.