

**Författare**  
Caroline Rosengren

**Dokumentansvarig**  
Caroline Rosengren

## Riktlinje för ersättning

### 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.

Från och med den 1 oktober 2018 följer även krav på försäkringsbolags system för ersättning till anställda som är sysselsatta inom försäkringsdistribution, Lag om försäkringsdistribution (2018:1219).

Syftet med denna riktlinje är att för Länsförsäkringar Värmland (Bolaget) ange principer för hur ersättningar, pensioner och förmåner ska regleras, hur riktlinjen ska tillämpas och följas upp samt hur anställda som kan påverka företagets risknivå definieras.

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. Ansvarig för uppdateringen är HR-chef.

#### 1.4 Efterlevnad

Varje anställd i chefsbefattning ska se till att riktlinjen följs och att det finns kontroller i verksamheten som säkerställer efterlevnaden. Ansvarig för att granska verksamhetens efterlevnad är Compliance. Uppföljning av efterlevnaden av dessa riktlinjer och att bolagets ersättningar överensstämmer med riktlinjen ska ske regelbundet i enlighet med styrelsens begäran genom internrevision. Resultatet av uppföljningen ska rapporteras till styrelsen i samband med att årsredovisningen behandlas samt omgående vid bristande efterlevnad.

**Författare**  
Caroline Rosengren

**Dokumentansvarig**  
Caroline Rosengren

## 2. Ersättningsmodell

### 2.1 Generella principer

Utgångspunkten för ersättningsmodellen är att den ska bidra till att skapa goda förutsättningar för Länsförsäkringar Värmland 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 motverka ett överdrivet risktagande samt överensstämja med bolagets långsiktiga intressen. Ersättningarna får inte 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 för den lokala marknaden i Värmland och ersättningarna ska därigenom vara i nivå med branschen på den geografiska marknad där bolaget är verksamt.

Med ersättning menas det som företaget betalar ut direkt eller indirekt till en person inom ramen för en anställning (kontant lön, andra kontanta ersättningar, ersättningar i form av aktier eller aktierelaterade instrument, pensionsavsättningar, avgångsvederlag, bilförmåner mm). 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.

Principerna för ersättning till anställda inom Länsförsäkringar Värmland ska inte diskriminera på basis av kön, etnisk bakgrund, ålder, funktionshinder eller någon annan faktor.

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 1** preciseras vilka delar av Bolagets personal som är sysselsatta inom försäkringsdistributionen inklusive de som direkt leder eller ansvarar för detta arbete.

Ersättningsystemet får inte motverka att den anställde agerar i enlighet med de grundläggande kraven för försäkringsdistribution. Det innebär att ersättningsystemet ska stödja att distributionsverksamheten bedrivs genom ett hederligt, rättvist och professionellt handlande, 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

### 2.2 Fast ersättning

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 den anställdas arbete, kunskap, kompetens, erfarenhet och prestation samt följa gällande kollektivavtal

**Författare**  
Caroline Rosengren

**Dokumentansvarig**  
Caroline Rosengren

## 2.3 Tidsbegränsade tillägg

Som komplement till den fasta kontanta månadslönen kan tidsbegränsade tillägg utgå. De betalas ut som tillägg och ska vara begränsade och tydligt kopplade till ett uppdrag. Dessa tillägg används till exempel vid utökad ansvar, vid tillförordnande i en chefsbefattning eller ett vikariat i en mer kvalificerad befattning.

## 2.4 Målrelaterad ersättning

Bolaget har ingen målrelaterad ersättning till medarbetarna.

## 2.5 Provisionsbaserad ersättning

Bolaget har ingen provisionsbaserad ersättning till medarbetarna.

## 2.6 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 hälsa och friskvård. Sådana förmåner ska sammanställas i ett särskilt förmånserbjudande till de anställda ("Förmånserbjudande"). Se bilaga 2.

## 2.7 Integrering av hållbarhetsrisker

Utifrån ett hållbarhetsperspektiv grundas riktlinjen på de hållbarhetsfaktorer som Bolaget uppfattar att det träffas av. Hållbarhetsrisker har integrerats i ersättningsystemet genom den allmänna ersättningsmodellen, som baseras på nedanstående generella principer och där ersättningen utgörs av fast ersättning. Vidare uttrycks tydligt i riktlinjen att Bolaget inte ska diskriminera i lönesättningen vilket kopplar tydligt till hållbarhetskriterier.

# 3. Pension

## 3.1 Generellt

Alla medarbetare omfattas av det vid var tid gällande avtalet mellan FAO – Forena/Saco (Försäkringsbranschens arbetsgivarorganisation – Försäkringstjänstemannaförbundet/Saco), en tjänstepensionsplan som innefattar ålders-, efterlevande (valbart) och sjukpension.

Avtalet reglerar vad som gäller för framtagande av pensionsmedförande lön, pensionsålder och övriga pensionsförmåner

Pensionsavtalet, FTP17 (Försäkringsbranschens Tjänstepensionsplan), är uppdelat på följande sätt:

- FTP 1 – Premiebestämd ålderspension för födda 1972 och senare.
- FTP 2 – Förmåns- och premiebestämd ålderspension för födda 1971 och tidigare

**Författare**  
Caroline Rosengren

**Dokumentansvarig**  
Caroline Rosengren

## 3.2 Bruttolöneväxling månadsvis

Genom att avstå en del av bruttolönen till en tjänstepension kan medarbetaren få en högre pensionspremie än vid sparande i en privat pensionsförsäkring. Premien dras direkt från bruttolönen.

Växlad lönedel som avsätts till tjänstepensionsförsäkringen ökas med arbetsgivarens besparing hänförlig till skillnaden mellan arbetsgivaravgift och särskild löneskatt. En uppräknig görs med ca 5,8 %.

Årslönen efter avstående får inte understiga 8,07 inkomstbasbelopp. Medarbetare som kan vara berättigade till föräldrapenning från allmän försäkring bör inte sänka sin bruttolön under 10 prisbasbelopp genom bruttolöneväxling.

För medarbetare som omfattas av FTP 1 (född 1972 och senare) är pensionsmedförande lön som anmäls till pensionskassan kontant utbetald bruttolön dvs. lönen **efter** bruttolöneväxlingen. Detta gör att FTP 1 ålderspension och sjukpension minskas vid lönevaxling. Kompensation ges för minskad ålderspensionspremie till FTP 1.

För medarbetare som omfattas av FTP 2 (född 1971 och tidigare) är pensionsmedförande lön som anmäls till pensionskassan lönen **före** bruttolöneväxlingen

Bolaget kan inom ramen för av bolagsstämman fastställda principer för ersättning till ledande befattningshavare, avtala om särskilda pensions- och avgångsvillkor.

## 4. 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 Arbetsordning för Ersättningsutskottet.

## 5. Beslut om ersättningar

I *arbetsordning för ersättningsutskottet* står beskrivet hur beslut om ersättningar fattas.

Beslut om Förmånserbjudande fattas av styrelsen. Respektive chef är ansvarig för sina medarbetares lönesättning. I samband med nyanställning och revidering av lön utöver lönerevision tillämpar bolaget "farfarsprincipen". Vilket innebär att samråd sker mellan lönesättande chef och överordnad chef före överenskommelse om medarbetarens nya lön, samt att HR-chef signerar medarbetarens nya lön

**Författare**  
Caroline Rosengren

**Dokumentansvarig**  
Caroline Rosengren

## 6. 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 och ledande strategiska befattningshavare (t.ex. affärsområdeschefer).

**Bilaga 3 Identifiering av anställda i ledande position och anställda som kan påverka företagets risknivå.**

## 7. 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.

## 8. Offentliggörande av uppgifter

Senast i samband med att Bolagets årsredovisning fastställs av bolagsstämman ska en redogörelse för företagets ersättningar offentliggöras. Redogörelsen ska tas in i årsredovisningen.

## 9. Information till kontrollfunktioner m.m.

Ansvarig chef ska informera internrevisionsfunktionen om eventuella omständigheter som är relevanta för funktionens uppgifter.