

	Bolag	Dokumenttyp	Funktion	Dok nr	Säkerhetsklass	Sidnr
	Länsförsäkringar Västernorrland	Policy	HR	B34:2016:0:459	Intern	1
Författare		Dokumentansvarig		Beslutsfattare	Beslutad	Vers.
Sandström Marcus		Eklund Peter		Styrelsen	2020-05-29	7.0

Policy 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 samt de bestämmelser om ersättningar och andra förmåner som följer av lagen om försäkringsdistribution och därtill hörande författningar.

Länsförsäkringar Västernorrlands (nedan Bolaget) Policy för ersättning styr hur ersättningar till anställda skall fastställas, tillämpas och följas upp. Syftet med policyn är att den skall främja långsiktighet och inte uppmuntra till ett överdrivet risktagande. Vidare beskriver dokumentet hur ersättningssystemet är uppbyggt samt dess tillämpning och uppföljning.

1.2.Omfattning och avgränsningar

Policyn gäller för alla anställda inom Bolaget och omfattar alla ersättningar och förmåner inom ramen för anställningen. Medarbetare inom HR och chefer med personalansvar ska ha kunskap om dokumentets innehåll och säkerställa att policyn efterlevs.

1.3.Dokumentets beslutsordning

Denna policy fastställs av beslutsfattaren och träder i kraft dagen för beslut. Policyn ska fastställas och godkännas minst en gång per år även om inga ändringar beslutas. Styrelsen som helhet ansvarar för översynen av dokumentet.

1.4. Efterlevnad

Varje anställd i chefsbefattning ska se till att dessa riktlinjer följs.

Styrelsen ansvarar för att policyn tillämpas och följs upp.

	Bolag	Dokumenttyp	Funktion	Dok nr	Säkerhetsklass	Sidnr
	Länsförsäkringar Vasterbotten	Policy	HR	B34:2016:0:459	Intern	2
Författare		Dokumentansvarig		Beslutsfattare	Beslutad	Vers.
Sandström Marcus		Eklund Peter		Styrelsen	2020-05-29	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 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.

Anställda inom Bolaget ska ha marknadsmässiga anställningsvillkor. Utformning och nivå på ersättningar ska harmonisera 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.

Vår lönebildning ska vidare bidra till att vi når våra mål för verksamheten, vi ska också ha en lönespridning som stimulerar utveckling.

Vår lönesättning ska grundas på bedömningar av medarbetarnas arbetsresultat, av arbetsuppgifternas svårighetsgrad, befintligt löneläge och marknadslöner på den lokala arbetsmarknaden.

Samtliga anställda som är sysselsatta inom försäkringsdistribution - inklusive anställda som direkt leder eller ansvarar för sådant arbete - får inte ersättas på ett sätt som kan motverka försäkringsföretagets förmåga att uppfylla hederlighets- och sundhetskrav. Detta innefattar bl.a. skyldigheten att driva sin verksamhet enligt god försäkringsdistributionssed och med tillbörlig omsorg ta till vara kundens intressen, handla hederligt, rättvist och professionellt, anpassa sin rådgivning efter kundens önskemål och behov samt endast rekommendera lösningar som är lämpliga för kunden. Vid distribution till konsument skall vidare denne avrådas från att vidta åtgärder som inte kan anses lämpliga med hänsyn till personens behov, ekonomiska förhållanden eller andra omständigheter.

Löner och andra ersättningar till anställda som distribuerar försäkringar ska vara förenliga med gällande krav enligt lagen om försäkringsdistribution och får inte motverka att de anställda följer

	Bolag	Dokumenttyp	Funktion	Dok nr	Säkerhetsklass	Sidnr
	Länsförsäkringar Vasterbotten	Policy	HR	B34:2016:0:459	Intern	3
Författare		Dokumentansvarig		Beslutsfattare	Beslutad	Vers.
Sandström Marcus		Eklund Peter		Styrelsen	2020-05-29	7.0

god försäkringsdistributionssed eller i övrigt handlar i enlighet med de grundläggande kraven vid försäkringsdistribution.

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, erfarenhet och prestation.

2.3.Provisionsbaserad ersättning

Till anställda sysselsatta inom försäkringsdistributionen kan provisionsbaserad ersättning lämnas. Provisionsbaserad ersättning regleras i lokalt kollektivavtal.

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.

Ersättningssystemet får inte motverka att den anställda agerar i enlighet med de grundläggande kraven för försäkringsdistribution. Det innebär att ersättningssystemet 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.

Provisionsbaserad ersättning som kan uppmuntra säljande personal att erbjuda en kund en viss försäkringsprodukt när den kan erbjuda en annan försäkringsprodukt som bättre skulle motsvara kundens behov får inte förekomma. Ett exempel på detta är om provisionen skiljer sig åt mellan likvärdiga produkter.

Rörlig ersättning ska i förekommande fall vara ett komplement till den fasta ersättningen. Det ska finnas en balans mellan den fasta och den rörliga ersättningen så att ersättningsstrukturen inte främjar distributörens intressen framför kundens.

Den del av lönen som i förekommande fall är rörlig, får inte till övervägande del baseras på antalet sålda försäkringar, premiernas storlek, försäkringarnas löptid eller andra kvantitativa kriterier. Den rörliga ersättningen ska till övervägande del ta hänsyn till ändamålsenliga

	Bolag	Dokumenttyp	Funktion	Dok nr	Säkerhetsklass	Sidnr
	Länsförsäkringar Västernorrland	Policy	HR	B34:2016:0:459	Intern	4
Författare		Dokumentansvarig		Beslutsfattare	Beslutad	Vers.
Sandström Marcus		Eklund Peter		Styrelsen	2020-05-29	7.0

kvalitativa kriterier såsom exempelvis kvalitén på kunddokumentationen, väl utförd behovsinventering för kunderna, hög kvalitet på rådgivningen till kunderna samt ytterligare relevanta kvalitativa kriterier som bidrar till att uppnå kundskydd och kundnytta.

2.4.Resultatandel

Bolaget har ett resultatandelssystem som ska uppmuntra och belöna goda prestationer som långsiktigt leder till att Bolaget utvecklas positivt. Beslut om resultatandelssystem och utbetalning av resultatandel fattas i bolagets styrelse. Resultatandel kan, med nedan angivna undantag och förutsättningar, utgå till alla medarbetare och utbetalas med samma belopp oavsett befattning eller lön. Resultatandel kan utgå med maximalt 50 000 kr per år och baseras på bolagets viktigaste affärs mål, bolagets totala resultat samt resultat i finansförvaltningen. En förutsättning för resultatandel är att bolaget uppvisar ett positivt resultat. Resultatandel utbetalas till en stiftelse och blir tillgängligt tidigast efter tre kalenderår. Till Vd utgår ingen resultatandel. Närmare reglering m.m. av resultatandelssystemet finns i arbetsinstruktionen Riskanalys resultatandelssystem och stiftelsens stadgar.

2.5.Lönekriterier

Varje medarbetare ska bedömas utifrån

- Prestation, levererat resultat och måluppfyllelse
- Förmåga att leva upp till företagets värderingar och bidra till en god företagskultur
- Kompetens, samt vilja och förmåga att utvecklas i yrkesrollen
- Ansvarstagande, tar ansvar för egna arbetsuppgifter, helheten och delar med sig
- Initiativkraft, se möjligheter och bidra till förbättringar i verksamheten

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").

Pensions- och avgångsvillkor följer av kollektivavtal. Gratifikation till medarbetare i Länsförsäkringar Västernorrland kan i undantagsfall utbetalas. Gratifikation kan initieras av ansvarig chef, förfrågan bereds av HR-chef och beslutas av Vd.

	Bolag	Dokumenttyp	Funktion	Dok nr	Säkerhetsklass	Sidnr
	Länsförsäkringar Vasterbotten	Policy	HR	B34:2016:0:459	Intern	5
Författare		Dokumentansvarig		Beslutsfattare	Beslutad	Vers.
Sandström Marcus		Eklund Peter		Styrelsen	2020-05-29	7.0

3. Beredning av ersättningsfrågor

Bolagets styrelse ska inom sig utse minst en ledamot med uppgift att ansvara för beredning av väsentliga ersättningsbeslut samt beslut om åtgärder för att följa upp tillämpningen av denna riktlinje. Övriga uppgifter mm för denna ledamot 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 ordföranden eller till Vd. Om delegering sker till Vd ska denne hålla ordföranden informerad om innehållet i sådana beslut.

Beslut om Förmånserbjudande fattas av Vd och ska årligen anmälas till Bolagets styrelse.

5. 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.

6. Offentliggörande av uppgifter

Senast i samband med att Bolagets årsredovisning fastställs av årsstämman ska en redogörelse för företagets 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.

7. 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 strategiska befattningshavare (t.ex. affärsområdeschefer) samt handlare och mäklare inom

	Bolag	Dokumenttyp	Funktion	Dok nr	Säkerhetsklass	Sidnr
	Länsförsäkringar Västernorrland	Policy	HR	B34:2016:0:459	Intern	6
Författare		Dokumentansvarig		Beslutsfattare	Beslutad	Vers.
Sandström Marcus		Eklund Peter		Styrelsen	2020-05-29	7.0

kapitalmarknaden. Anställda i ledande positioner utgörs av Vd eller annan i bolagets ledning som är ansvarig direkt inför styrelsen eller Vd.

	Bolag	Dokumenttyp	Funktion	Dok nr	Säkerhetsklass	Sidnr
	Länsförsäkringar Vasterbotten	Policy	HR	B34:2016:0:459	Intern	7
Författare		Dokumentansvarig		Beslutsfattare	Beslutad	Vers.
Sandström Marcus		Eklund Peter		Styrelsen	2020-05-29	7.0

Bilaga 1

Anställda sysselsatta inom försäkringsdistributionen, inklusive anställda som direkt leder eller ansvarar för sådant arbete

Anställda som arbetar inom:

Privatsäljare

Försäljningschef utåtriktad försäljning

Försäkringsrådgivare privat

Försäljningschef privat

Försäkringsrådgivare lantbruk

Försäljningschef lantbruk

Försäkringsrådgivare företag

Riskingenjör företag

Försäljningschef företag

Underwriter

Försäkringsadministratörer

Chef försäkringsadministratörer

Marknadschef försäkring