Försäkrings AB Göta Lejon

Riktlinje för ersättningar

# Bakgrund och syfte

Syftet med denna riktlinje är att för Försäkrings AB Göta Lejon ange principer för hur ersättningar skall fastställas, hur riktlinjen ska tillämpas och följas upp. Vidare beskriver riktlinjen hur ersättningssystemet är uppbyggt samt dess tillämpning och uppföljning.

Riktlinjen ska tillämpas tillsammans med Försäkrings AB Göta Lejons riktlinje för intressekonflikter. Den rättsliga grunden är artikel 258.1 l) och artikel 275 Kommissionens delegerade förordningen (EU) 2015/35 (Solvens II-förordningen).

# Omfattning och avgränsningar

Riktlinjen gäller för alla anställda inom Försäkrings AB Göta Lejon och omfattar alla ersättningar och förmåner inom ramen för anställningen.

**Identifiering av risktagare**

Försäkrings AB Göta Lejon identifierar anställda som kan påverka Försäkrings AB Göta Lejons risknivå enligt följande:

1. Anställd i ledande position:

Verkställande direktör, vice verkställande direktör och eller en person i företagets ledning som är ansvarig direkt inför styrelsen, verkställande direktören eller vice verkställande direktören.

1. Anställd som kan påverka företagets risknivå:

En anställd som tillhör en personalkategori som i tjänsten utövar eller kan utöva ett inte oväsentligt inflytande på företagets risknivå. De bör normalt omfatta bl.a. anställda i ledande positioner, anställda med kontrollfunktioner och ledande strategiska befattningar (t.ex. affärsområdeschef)

1. Kontrollfunktion: En funktion för riskhantering, regelefterlevnad, internrevision och aktuarie eller liknande. Försäkrings AB Göta Lejon har outsourcat alla centrala funktioner, ersättning regleras i uppdragsavtal.

# 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. HR funktionen ska föreslå ändringar av riktlinjen och ansvara för att dessa införlivas.

Ansvarig för uppdatering av riktlinjen är vd.

# Efterlevnad

Alla medarbetare ansvarar för att denna riktlinje följs. Chefer i organisationen säkerställer att riktlinjen efterlevs och att kunskap om innehållet finns inom gruppen. Ansvarig för att granska verksamhetens efterlevnad är internrevisionsfunktionen.

# Mål

Försäkrings AB Göta Lejon långsiktiga huvudmålsättning är att i enlighet med Försäkringsrörelselagen bedriva verksamheten så att Försäkrings AB Göta Lejons förmåga att fullgöra sina förpliktelser (soliditet och likviditet) inte äventyras. Detta inbegriper även riskhantering, sundhet och öppenhet (genomlysning).

# Principer för ersättning till anställda samt ersättningsvillkor gentemot tjänsteleverantör

Försäkrings AB Göta Lejons verksamhet utförs av anställda tjänstemän som inte har någon rörlig ersättning utöver lön.

Ersättningsvillkoren gentemot tjänsteleverantörer får ej uppmuntra till överdrivet risktagande i förhållande till företagets riskhanteringsstrategi.

Ersättningar till kontrollfunktioners arbete är inte baserad på prestation utan baserat på timarvoden eller en fast ersättning när det är befogat med hänsyn till uppdragets utformning och avtal. Detsamma gäller för Aktuariefunktionen och övriga tjänsteleverantörer (övriga risktagare).

# Ansvar

Ersättningssystem till anställda är styrelsens angelägenhet och ansvar liksom riskanalys, tillämpning och uppföljning.

Inom styrelsen ska finnas en särskilt ansvarig ledamot för ersättningsfrågor till anställda. Ledamoten är ordförande. Denna ledamot ska ha tillräcklig kunskap om och erfarenhet av riskanalys för att självständigt kunna bedöma ersättningspolicyns lämplighet. Ledamoten bereder och följer upp frågor om ersättningssystem i Göta Lejon och rapporterar till styrelsen. Anställd i Göta Lejon som tillika ingår i styrelsen får inte inneha denna funktion.

# Kriterier för rörlig ersättning

Eftersom Försäkrings AB Göta Lejon inte har några rörliga ersättningar har några kriterier för rörlig ersättning inte upprättats.

# Anställda som omfattas av rörliga ersättningssystem i Försäkrings AB Göta Lejon

Ej tillämpligt eftersom några rörliga ersättningar inte förekommer.

# Beslut om ersättningssystem och riktlinjer

 Försäkrings AB Göta Lejons styrelse beslutar om eventuella rörliga ersättningssystem till anställda för det fall sådana skulle införas. Styrelsen beslutar vidare om riktlinjer för efterlevnad av ersättningssystemet.

**Riskanalys**

En riskanalys av de risker som är förenade med ersättningspolicyn och ersättnings- modellen ska genomföras av någon utav Försäkrings AB Göta Lejons kontrollfunktioner innan beslut tas av styrelsen om ändringar som är av betydelse för ersättningsmodellen. Bedömningen ska alltid innehålla en särskild analys av eventuella intressekonflikter och hur de bör behandlas, för vidare information se riktlinjer för hantering av intressekonflikter.

# Uppföljning och kontroll

VD ska redovisa Försäkrings AB Göta Lejons ersättningssystem samt efterlevnaden av denna till styrelsen. Styrelsen ansvarar för att sådan uppföljning och kontroll genomförs och att styrelsen erhåller VD:s redogörelse.

Försäkrings AB Göta Lejons kontrollfunktion för ersättningssystem ska självständigt årligen eller vid behov granska att Försäkrings AB Göta Lejons ersättningssystem är i överensstämmelse med beslutad riktlinje för ersättningar.

Kontrollfunktion kan utgöras av funktion för intern- eller riskkontroll eller regelefterlevnad.

När granskning av Försäkrings AB Göta Lejons ersättningssystem är påkallat ska Försäkrings AB Göta Lejons styrelse eller VD initiera sådan granskning och ge i uppdrag åt någon av kontrollfunktionerna ovan att genomföra granskningen.

# Information till anställda

Försäkrings AB Göta Lejons ledning ska informera anställda i Försäkrings AB Göta Lejon som berörs av riktlinjen och beslutat ersättningssystem om innebörden av riktlinjen och ersättningssystemet. Riktlinjerna ska finnas tillgängliga för samtliga anställda vid var tid.

# Offentliggörande av ersättningar

Relevant och tydlig information om ersättningar ska lämnas i Försäkrings AB Göta Lejons årsredovisning, bilaga till den eller på Försäkrings AB Göta Lejons webbplats. Informationen ska finnas tillgänglig minst ett år efter offentliggörande.

**Informationen bör innehålla**

* Beslutsprocess och riskanalys för ersättningssystem
* Mål och kriterier för rörlig ersättning
* Principer för uppskjuten betalning för särskild personal
* Räkenskapsårets kostnadsförda belopp för ersättningar