



FÖRSÄKRINGS AB GÖTA LEJON	Riktlinje för Ersättningar		Rättslig grund
			EIOPA-BoS-14/253 Riktlinje 9-10
Dokumentnamn	Antagen datum	Löpnummer	Version
Riktlinje för Ersättningar	2018-06-12	B680A00007	Version: 4
Dokumenttyp	Publiceras	Dokumentansvarig	Operativt ansvarig
Riktlinjer	Intranätet	Styrelsen	Ansvarig för HR funktionen inom Försäkrings AB Göta Lejon



Riktlinje för Ersättningar för Försäkrings AB Göta Lejon

1. Om dokumentet

1.1 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.

1.2 Omfattning och avgränsningar

Riktlinjen gäller för alla anställda inom bolaget och omfattar alla ersättningar och förmåner inom ramen för anställningen. Försäkrings AB Göta Lejon identifierar anställda som kan påverka bolagets 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.

2. 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)

1.3 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. HR funktionen ska föreslå ändringar av riktlinjen och ansvara för att dessa införlivas. Ansvarig för uppdatering av riktlinjen är vd.

1.4 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.

2. 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).



3. Syfte med rörlig 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.

4. 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.

5. Kriterier för rörlig ersättning

Eftersom bolaget inte har några rörliga ersättningar har några kriterier för rörlig ersättning inte upprättats.

6. Anställda som omfattas av rörliga ersättningssystem i Försäkrings AB Göta Lejon

Ej tillämpligt eftersom några rörliga ersättningar inte förekommer.

7. Beslut om ersättningssystem och riktlinjer

Bolagets styrelse beslutar om eventuella rörliga ersättningssystem till anställda samt riktlinjer för efterlevnad.

8. Uppföljning och kontroll

VD ska redovisa bolagets ersättningssystem samt efterlevnaden av denna till styrelsen.

Bolagets kontrollfunktion för ersättningssystem ska självständigt årligen eller vid behov granska att bolagets ersättningssystem är i överensstämmelse med beslutad riktlinje för ersättningar.

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

9. Information till anställda



Bolagets ledning ska informera anställda i bolaget som berörs av riktlinjen och beslutat ersättningssystem om innebörden av riktlinjen och ersättningssystemet.

10. Offentliggörande av ersättningar

Relevant och tydlig information om bolagets ersättningar ska lämnas i bolagets årsredovisning, bilaga till den eller på bolagets 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

