

## Ersättningspolicy

# Förenade Liv

Bolag: Förenade Liv Gruppförsäkring AB (publ)  
Beslutad av: Styrelsen  
Fastställt: 2014-09-04  
Ersätter tidigare  
version fastställd den: 2013-12-20  
Regelverksägare: Harriet Pontán  
Regelverksspecialist: Lars Sundberg  
Informationsklass: Intern

## Ersättningspolicy för Förenade Liv

### 1 Inledning

Syftet med Ersättningspolicyen är att Förenade Liv Gruppförsäkring AB ska kunna identifiera, mäta, styra, internt rapportera och kontrollera de risker som dess verksamhet är förknippad med. Därutöver ska Ersättningspolicyen vara förenlig med och främja en effektiv riskhantering, samt motverka överdrivet risktagande.

### 2 Allmänt

Enligt Finansinspektionens allmänna råd och föreskrifter, FFFS 2011:2, bör företag som står under Finansinspektionens tillsyn ha en ersättningspolicy som omfattar alla anställda.

Försäkringsbolagen inom Folksam s båda koncerner, Folksam Liv-koncernen och Folksam Sak-koncernen, bedriver sin verksamhet i en operativ organisation som är gemensam för de rörelsedrivande bolagen i koncernerna, vilket innefattar tillikaanställd personal och gemensam infrastruktur. Kontrollfunktionerna och dess medarbetare (koncernchefaktuarier, compliance, risk och chefen för internrevisionen) är uppdelade för respektive koncern. I denna policy benämns de båda koncernerna tillsammans *Folksam*. Med *Folksam Liv* avses Folksam ömsesidig livförsäkring, moder-bolaget i Folksam Liv-koncernen. Med *Folksam Sak* avses Folksam ömsesidig sakförsäkring, moderbolaget i Folksam Sak-koncernen.

### 3 Övergripande principer

Ersättningspolicy Förenade Liv Gruppförsäkring AB utgår från Folksam Saks ersättningspolicy samt de grundläggande värderingarna inom Folksam och har som mål att långsiktigt attrahera, motivera och behålla kvalificerade medarbetare med rätt kompetens vilka bidrar till att Förenade Liv Gruppförsäkring AB når sina mål och strategier på kort och lång sikt.

#### 3.1 Syfte med ersättningen

Ersättningen ska vara individuell och differentierad, den ska motivera goda prestationer och önskvärda beteenden samt bidra till ett sunt risktagande som ligger i linje med ägarnas och kundernas förväntningar på Förenade Liv Gruppförsäkring AB. Ersättningarna ska utformas och bestämmas utan hänsyn till kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning.

#### 3.2 Fast grundlön i förhållande till rörlig ersättning

Förenade Liv Gruppförsäkring AB har en restriktiv hållning till rörliga ersättningar eftersom de kan medföra ett överdrivet risktagande varför huvuddelen av ersättningarna inom Förenade Liv Gruppförsäkring AB ska utgöras av fast grundlön. För verkställande direktör och vice verkställande direktör utgår ingen rörlig ersättning. För övriga anställda inom Förenade Liv

Gruppförsäkring AB som kan påverka bolagets risknivå utgår ingen rörlig ersättning dock med undantag för kollektiva program baserade på Folksams övergripande mål fastställda av styrelserna för Folksam Liv och Folksam Sak och som gäller för alla anställda inom Folksam inklusive dotterbolag.

#### 4 Ersättning

Ersättningen kan bestå av olika komponenter som betalas ut direkt eller indirekt till en person inom ramen för en anställning:

- Fast grundlön som utgår månadsvis.
- Rörlig ersättning baserad på prestation, d.v.s. ersättning som baseras på uppnått resultat i förhållande till i förväg fastställda kriterier.
- Pension, vilket i huvudsak utgörs av tjänstepensionsplanerna som följer av kollektivavtal.
- Övriga förmåner som t.ex. bilförmån, friskvårdsersättning, fria eller subventionerade försäkringar.

#### 5 Principer för lönesättning

Lönerna i Förenade Liv Gruppförsäkring AB ska vara marknadsmässiga, men inte löneledande. Som jämförelse ska relevant extern marknadslönedata användas för det som anses vara konkurrerande arbetsmarknad till Förenade Liv Gruppförsäkring AB. Lönen ska fastställas individuellt och vara differentierad, den ska grundas på svårighetsgrad och ansvar i befattningen samt medarbetarens kompetens, erfarenhet och prestation.

Huvudprincipen är att översyn av lön sker vid lönerevision, vid befordran samt vid väsentligt ändrade/utökade arbetsuppgifter som är att anse som befordran.

#### 6 Principer för rörlig ersättning

Förenade Liv Gruppförsäkring AB har en restriktiv hållning till rörliga ersättningar utöver de som regleras genom kollektivavtal eller har fastställts efter samverkansförhandling med de fackliga organisationerna. Där rörliga ersättningar förekommer, utöver de kollektivavtalade, ska dessa vara prestationsbaserade utifrån i förväg fastställda prestationskriterier, de ska inte uppmuntra till överdrivet risktagande samt utgöra en liten del av den totala ersättningen. Rörliga ersättningar utöver kollektivavtalade och de som har fastställts efter samverkansförhandling med de fackliga organisationerna ska beslutas av styrelsen, vilka ska säkerställa att det finns en lämplig balans mellan fasta och rörliga delar.

För verkställande direktör och vice verkställande direktör utgår ingen rörlig ersättning. För övriga anställda inom Förenade Liv Gruppförsäkring AB som kan påverka bolagets risknivå utgår ingen rörlig ersättning dock med undantag för kollektiva program baserade på Folksams övergripande mål vilka är fastställda av styrelserna för Folksam Liv och Folksam Sak och som gäller för alla anställda inom Folksam inklusive dotterbolag.

Vid all rörlig ersättning ska det finnas möjlighet att besluta att ingen rörlig ersättning betalas ut, att fördela ersättningen och utbetalningen av densamma på upp till tre år, alternativt kunna återta ersättning (så kallat annullationsansvar). Detta gäller såväl kollektivavtalad som icke kollektivavtalad rörlig ersättning.

#### **6.1 Garanterad ersättning**

Garanterad rörlig ersättning får endast förekomma vid nyanställning och ska då vara begränsad till det första året. Personalförflyttningar inom Folksam räknas i detta sammanhang inte som nyanställning. Säljpersonal som har helt provisionsbaserad lön är undantagna från denna regel.

### **7 Ersättningsutskott**

Inom Förenade Liv Grupp försäkring AB har styrelseordföranden ersättningsutskottets roll.

### **8 Anställd som kan påverka risknivån i Förenade Liv Grupp försäkring AB**

Förenade Liv Grupp försäkring AB har identifierat de anställda som väsentligen kan påverka risknivån i bolaget. Denna grupp av anställda utvärderas löpande och kan ändras beroende på den påverkan de har från tid till annan. Anställda som kan påverka risknivån i Förenade Liv Grupp försäkring AB är:

#### **8.1 Ledande befattningshavare**

- Verkställande direktör
- Vice verkställande direktör

#### **8.2 Tillikaanställda med ansvar för kontrollfunktioner samt i ledande strategiska befattningar**

- Koncernchefaktuarierna
- Ansvarig aktuarie
- Chefen för kapitalförvaltningen
- Chefen för internrevision
- Chefen för funktionen, risk och compliance
- Chefen för extern bolagsstyrning/ansvarsfullt ägande

#### **8.3 Tillikaanställda i kontrollfunktioner**

- Internrevision
- Funktionen för risk och compliance, förutom anställda som endast utföra administrativa göromål
- Ledamöter i finanskommittén, reassurancekommittén, riskkommittén och securitykommittén

#### **8.4 Tillikaanställda styrelseledamöter i moder- och dotterbolag som står under Finansinspektionens tillsyn**

Detta gäller dock inte arbetstagarledamöter annat än i de fall de deltar i beslut om belöningsprogram i Folksam Liv.

### **9 Beslutsprocess för lönesättning och övriga ersättningsfrågor**

Vid alla lönebeslut gäller "farfarsprincipen" som huvudregel, vilket innebär att chefens chef måste godkänna förslag till lönesättning. Vid lönesättning som kraftigt avviker från intern lönestruktur och/eller från extern marknadslönedata ska enhetschef inhämta lönekommitténs rekommendationer.

Verkställande direktör beslutar om ramar och fördelning av utrymme vid lönerevision.

HR ansvarar för att

- bistå chefer med råd och stöd vid lönesättning
- tillhandahålla extern marknadslönedata
- genomföra lönerevisioner enligt gällande avtal
- samordna kontakter med de fackliga organisationerna.

#### **9.1 Ansvar för lönesättning för ledande befattningshavare inom Förenade Liv Grupp försäkring AB**

##### **9.1.1 Ledande befattningshavare**

Styrelsen ska, efter förslag från styrelseordförande, fastställa lönen för:

- Verkställande direktören
- Vice verkställande direktören

Styrelsen ska, efter förslag från verkställande direktör, fastställa lönen för:

- Övriga personer i bolagets företagsledning

#### **9.2 Pension och övriga förmåner**

Vid beslut om villkor för pension och förmåner för tillikaanställd personal som inte är reglerade i kollektivavtal måste godkännande inhämtas av Verkställande direktör i Folksam Sak.

#### **9.3 Lönekommitté**

En kommitté med HR-direktören som ordförande har en rådgivande roll åt enhetschefer vid lönesättning.

#### **9.4 Noggrann granskning av rörliga ersättningar**

Berörda enhetschefer ska ansvara för att det finns fastställda metoder och rutiner för att säkerställa kvaliteten i underlagen för beslut om och utbetalning av rörliga ersättningar.

## **10 Uppföljning och kontroll av ersättningspolicyn**

En kontrollfunktion ska, minst en gång per år, självständigt granska om bolagets ersättningar överensstämmer med denna ersättningspolicy. Externa uppdragstagare kan anlitas för sådan granskning. Resultatet av granskningen ska rapporteras till styrelserna i moderbolagen och dotterbolagen omgående och senast i samband med att årsredovisningen fastställs.

Funktionen för risk och compliance får inte delta i utformningen av ersättningsregler eller ersättningsprogram.

## **11 Intressekonflikter**

För att hantera eventuella intressekonflikter med anledning av denna ersättningspolicy, ska riktlinjer för hantering av intressekonflikter i Förenade Liv Grupp försäkring AB tillämpas.

## **12 Offentliggörande**

En redogörelse för lämnade ersättningar ska offentliggöras i enlighet med Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd.