

44 ERSÄTTNINGSPOLICY

44.1 Inledning

Denna ersättningspolicy beslutas av styrelsen och anger de regler och principer som ska gälla för ersättningar till personal i Löf.

Ersättningspolicyn är utformad med beaktande av Finansinspektionens allmänna råd, FFFS 2011:2 om ersättningspolicy i försäkringsföretag, fondbolag, börser, clearingorganisationer och institut för utgivning av elektroniska pengar.

Principerna för ersättningar i Löf ska stå i överensstämmelse med Löfs vision och grundläggande värderingar samt tillämpliga lagar och föreskrifter.

Beslut om ersättningar och villkor för vd, personer i företagsledningen, och anställd som är ansvarig direkt inför styrelsen samt beslut om program för rörliga ersättningar beslutas alltid av Löfs styrelse efter beredning i ersättningsutskottet. Detsamma gäller övergripande principiella frågor avseende former för ersättningar och förmåner för Löfs anställda. I uppdraget ingår även att följa upp tillämpningen av dessa regler samt göra en bedömning av *Ersättningspolicyns* lämplighet och hur *Ersättningspolicyn* påverkar företagets risker och riskhantering. Styrelsen uppdrar åt ersättningsutskottet att fatta beslut enligt tvåstegsprincip för ledande befattningshavare exklusive vd.

Det ankommer på vd att med beaktande av *Ersättningspolicyn* fastställa Löfs strategi för lönesättning.

Ersättningspolicyn klargör generella principer som gäller för ersättningar till all personal i företaget och reglerar särskilt vad som gäller beträffande:

- Anställda i ledande position – varmed avses vd, vice vd, medlemmar i företagsledningen, och anställd som är ansvarig direkt inför styrelsen.
- Anställda som kan påverka bolagets risknivå – det vill säga anställd som i tjänsten utövar eller kan utöva ett inte oväsentligt inflytande på bolagets risknivå. Personalkategorier som avses är anställda i ledande positioner enligt definition ovan, anställda i kontrollfunktioner samt försäkringsjurister inom stab juridik, finans- och ekonomifunktionen och aktuariefunktionen. Även andra strategiska befattningar kan, efter beslut av vd, anses tillhöra denna kategori av anställda.

44.2 Belöningsformer och ersättningsnivå

Ersättningar i Löf ska vara utformade så att eventuella intressekonflikter mellan medarbetare, företaget, försäkringstagarna och de ersättningsberättigade hanteras, se vidare Löfs *Policy för hantering av intressekonflikter*.

Ersättningen till samtliga medarbetare ska utgöras av fast lön, övriga förmåner och pension. Löf ska inte erbjuda några rörliga ersättningar eller rättigheter till aktier, aktierelaterade instrument eller andra finansiella instrument.

Chefer och medarbetare ska bedömas utifrån individuell prestation samt uppfyllande av relevanta mål. Prestation ska inte kopplas till bolagets ekonomiska resultat i del eller helhet, vilket innebär att ingen lönedel i Löf ska grundas på finansiellt resultat.

Alla medarbetareska ha pension och försäkringar i enlighet med gällande kollektivavtal eller anställningsavtal.

44.3 Särskilt om avtal för anställda i ledande position

Vid uppsägning från företagets sida ska vid uppsägning av medarbetare i ledande position avgångsvederlag vara högst tolv (12) månadslöner eller maximalt motsvara förmån i enlighet med gällande kollektivavtal.

Avtalet med vd löper med en uppsägningstid från bolagets och vds sida på sex månader. Vid uppsägning från bolagets sida och vid egen uppsägning har andra ledande befattningshavare tre till sex månaders uppsägningstid samt under vissa förutsättningar rätt till omställningsstöd och förlängd uppsägningstid enligt gällande kollektivavtal.

Om medarbetare i väsentligt avseende bryter mot anställningsavtalet eller åsidosätter den lojalitetsplikt som följer av anställningsförhållandet ska Löf äga rätt att häva avtalat avgångsvederlag.

44.4 Förankringsprocess vid lönerrevision

Vid fastställande av lön och villkor för nytilträdande befattningshavare liksom vid lönerrevisioner för redan anställda medarbetare tillämpar Löf en förankringsprocess som innebär att innan lönesättande chef meddelar lön och villkor, ska nivå för ersättning och övriga väsentliga villkor vara förankrade hos den chef som lönesättande chef rapporterar till.

Styrelsen beslutar, efter beredning i ersättningsutskottet, ersättningar och villkor för vd, vice vd, personer i företagsledningen, samt anställd som är ansvarig direkt inför styrelsen.

44.5 Ersättningspolicyns påverkan på risktagande (riskanalys)

Löfs delägare, i form av Sveriges samtliga landsting och regioner, är alla försäkringstagare med reglerat ansvar att hålla försäkringsskydd enligt Patientskadelagen.

Löfs huvuduppgift är att erbjuda försäkringsskydd som omfattar landstingens och regionernas ansvar för de personer som drabbats av en personskada i samband med hälso-, sjuk- eller tandvård. Löf ska inte erbjuda några tilläggsförsäkringar utöver det skydd som lagen medger.

Risker inom kapitalförvaltning är små inom Löf då huvuddelen av Löfs tillgångar säkerställs genom skuldebrev mot ägarna och andra räntebärande värdepapper. Ingen ersättning lämnas som baseras på resultatet av förvaltning av värdepapper.

De personer som kan anses tillhöra den kategori som utövar eller kan utöva ett inte oväsentligt inflytande på bolagets risknivå erhåller en fast ersättning från bolaget varför det inte finns några incitament från bolaget som kan uppmuntra till ett överdrivet risktagande.

Löfs incitamentsstruktur som uttrycks genom denna *Ersättningspolicy* uppmuntrar inte till ett ökat risktagande och får därför anses vara förenlig med Löfs risktolerans. *Ersättningspolicyn* motverkar inte heller i övrigt bolagets

långsiktiga intressen eller bolagets förmåga att sammantaget redovisa positiva resultat.

44.6 Uppföljning och rapportering

Löfs internrevision ska årligen, senast i samband med att årsredovisningen fastställs, följa upp att Löf följt policyn. Resultatet av granskningen ska rapporteras till ersättningsutskottet.

Löf ska iaktta Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd vad gäller offentliggörande av uppgifter om ersättningar.