

ERSÄTTNINGSPOLICY

Denna policy beslutas av styrelsen och anger de regler och principer som ska gälla för ersättningar till medarbetare på Löf.

Policyn är utformad med beaktande av EIOPA:s riktlinjer för företagsstyrningssystem.

*Ersättningspolicy*n är vidare ett offentligt dokument som publiceras på Löfs hemsida.

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

Styrelsen beslutar om övergripande principiella frågor avseende former för ersättningar och förmåner för Löfs anställda. I styrelsens uppdrag ingår att följa upp tillämpningen av dessa regler samt göra en bedömning av *Ersättningspolicy*ns lämplighet samt hur *Ersättningspolicy*n påverkar företagets risker och riskhantering. Ersättningsutskottet ska ha ett mandat att besluta om det ska införas nya förmåner, utöver kollektivavtalsreglerade, till anställda innan dessa ska komma att införas.

Styrelsen beslutar om ersättning och villkor för vd och vice vd. Styrelsen har uppdragit åt ersättningsutskottet att fatta beslut enligt tvåstegsprincip om ersättningar och villkor för personer i företagsledningen samt medarbetare som i tjänsten utövar eller kan utöva ett inte oväsentligt inflytande på bolagets risknivå och möjlighet att upprätthålla lämplig kapitalbas. Det åligger vd att med beaktande av *Ersättningspolicy*n fastställa Löfs strategi för lönesättning.

*Ersättningspolicy*n klargör generella principer som gäller för ersättningar till all personal i företaget och reglerar särskilt vad som gäller beträffande personer som kan hota Löfs förmåga att upprätthålla en lämplig kapitalbas. På Löf innefattas följande befattningar i den senare kategorin, vilka fortsättningsvis benämns ledande befattningshavare:

- Vd
- Vice vd
- Skadechef
- Medlemmar i företagsledningen inklusive avdelningschef skadecenter och avdelningschef specialistcenter
- Anställda i funktionen för riskhantering
- Complianceansvarig
- Intern revision
- Aktuariefunktionen

1.1 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 i verksamheten*.

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

Löfs vd ersätts med fast månadslön, miljöklassad förmånsbil, betalning av premier för pension och försäkringar. Löfs vvd erhåller fast månadslön samt tjänstepension och andra förmåner enligt kollektivavtal. Löfs vd och vvd ska inte erbjudas 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 medarbetare ska ha pension och försäkringar i enlighet med gällande kollektivavtal eller anställningsavtal.

1.2 Särskilt om avtal för ledande befattningshavare

Vid uppsägning av anställning från företagets sida av ledande befattningshavare ska 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 vd:s sida på sex månader. Vid uppsägning från bolagets sida och vid egen uppsägning ska övriga ledande befattningshavare som ingått anställningsavtal från och med 2017-06-16 ha 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.

1.3 Beslutsprocess vid lönesättning

Vid fastställande av lön och villkor för nyutträdande befattningshavare, liksom vid lönerrevisioner eller löneförändringar för redan anställda medarbetare, tillämpar Löf en beslutsprocess, så kallad tvåstegsprincip, som innebär att innan lönesättande chef meddelar lön och villkor, ska nivå för ersättning och övriga villkor vara beslutade i dualitet med den chef som lönesättande chef rapporterar till. För ledande befattningshavare har ersättningsutskottet denna roll att besluta i lönesättning enligt tvåstegsprincip.

Styrelsen beslutar, efter beredning i ersättningsutskottet, ersättningar och villkor för vd och vice vd.

1.4 Ersättningspolicyns påverkan på risktagande (riskanalys)

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 kapitalförvaltning är utlagd på extern leverantör. Dennes risktagande regleras inte av ersättningspolicyn utan av affärsavtal och placeringspolicyn. Detta begränsar kapitalförvaltarens möjligheter till risktagande och får därmed anses vara förenligt med Löfs risktolerans.

Ingen ersättning lämnas till Löfs medarbetare som baseras på resultatet av förvaltning av värdepapper. 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.

1.5 Uppföljning och rapportering

Löfs internrevision ska vart tredje år följa upp att Löf följt policyn. Resultatet av granskningen ska rapporteras till ersättningsutskottet på efterföljande års första ordinarie möte.

Löfs ersättningspolicy ska finnas tillgänglig på hemsidan för att visa på transparens vid beslut om ersättning.