

# 1 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.

*Ersättningspolicyn* är ett offentligt dokument som publiceras på Löfs hemsida.

Principerna för ersättning i Löf ska stå i överensstämmelse med Löfs vision, Löfs grundläggande värderingar, tillämpliga lagar och föreskrifter, kollektivavtal samt vara förenlig med bolagets integrering av hållbarhetsrisker.

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 *Ersättningspolicyns* lämplighet samt hur *Ersättningspolicyn* påverkar företagets risker och riskhantering. Endast ersättningsutskottet och styrelsen har mandat att besluta om det ska införas nya förmåner, utöver kollektivavtalsreglerade, till anställda.

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 medarbetare som i tjänsten utövar eller kan utöva ett inte oväsentligt inflytande på bolagets risknivå eller risktagande och möjlighet att upprätthålla lämplig kapitalbas, ”*särskilda befattningshavare*”, se nedan. Det åligger vd att med beaktande av *Ersättningspolicyn* fastställa Löfs strategi för lönesättning.

## 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*. Löf ska inte erbjuda några rörliga ersättningar eller rättigheter till aktier, aktierelaterade instrument eller andra finansiella instrument.

Ersättningen till samtliga medarbetare ska utgöras av fast lön, övriga förmåner och premie för tjänstepension. Alla medarbetare ska ha pension och försäkringar i enlighet med gällande kollektivavtal eller anställningsavtal. Löf ska inte erbjuda medarbetare sjukvårdsförsäkring.

Löfs vd och vice vd ersätts med fast månadslön, betalning av premier för pension och försäkringar.

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

## 1.2 Särskilt om avtal för särskilda befattningshavare

Särskilda befattningshavare i Löf är vd, vice vd, medarbetare inom företagsledningen, ansvariga för centrala funktioner<sup>1</sup> samt HR-chef.

Vid uppsägning av anställning från företags sida av vd ska avgångsvederlag utgå med högst tolv (12) månadslöner. Avtalet med vd löper med en uppsägningstid från bolagets och vd:s sida på sex månader.

Vid uppsägning från endera sida ska övriga särskilda befattningshavare som ingått anställningsavtal från och med 2017-06-16 ha sex månaders uppsägningstid samt under vissa förutsättningar ha rätt till omställningsstöd och förlängd uppsägningstid enligt gällande kollektivavtal. Ersättningsutskottet kan besluta om undantag från detta.

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 tillträdande medarbetare, liksom vid lönerrevisioner eller löneförändringar, tillämpar Löf en tvåstegsprincip, som innebär att lön och villkor, innan de meddelas, ska vara beslutade i dualitet med den chef som lönesättande chef rapporterar till. För medarbetare som är direkt underställda vd samt för ställföreträdande skadeförklaringschef och HR-chef beslutar ersättningsutskottet enligt tvåstegsprincip.

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

## 1.4 Ersättningspolicyns påverkan på risktagande (riskanalys)

Medarbetare som anses utöva eller kunna utöva ett inte oväsentligt inflytande på bolagets risknivå erhåller en fast ersättning. Incitament från bolaget som kan uppmuntra till ett överdrivet risktagande förekommer därmed inte. Avseende ersättningar till leverantörer, se även *Inköspolicy*.

Löfs kapitalförvaltning är utlagd på extern leverantör. Affärsavtal och placeringspolicy 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 är därmed förenlig med Löfs risktolerans. *Ersättningspolicyn* motverkar inte heller i övrigt bolagets långsiktiga intressen eller bolagets förmåga att sammantaget redovisa positiva resultat.

---

<sup>1</sup> På Löf är internrevision utlagd verksamhet

## 1.5 Uppföljning och rapportering

Löfs internrevision ska vart tredje år följa upp att Löf följt Ersättningspolicyn. 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. Efter att styrelsen beslutat om policyn ska bolagsjurist säkerställa publicering av uppdaterad version på Löfs hemsida.