



RIKTLINJER FÖR FÖRSÄKRINGSDISKTRIBUTION

1	ALLMÄNT.....	3
2	PRODUKTTILLSYN OCH STYRNING.....	3
2.1	Målgrupp	3
2.2	Rådgivning.....	3
2.3	Produktutveckling och godkännande.....	3
2.4	Klagomål	4
3	KUNSKAP OCH KOMPETENS	4
3.1	Generella krav.....	4
3.2	Krav för de som handhar distribution.....	4
3.2.1	Personalkategorier som direkt deltar i distributionen av försäkringar	4
3.2.2	Allmänna krav	4
3.2.3	Särskilda krav på kunskap och kompetens.....	4
3.3	Särskilda krav för den som ingår i ledningen (eller ersättare).....	5
3.4	Ersättning.....	5
3.5	Utbildning.....	5
4	INFORMATION	5
	BILAGA.....	7

1 Allmänt

Dessa riktlinjer har upprättats i enlighet med Lag (2018:1219) om försäkringsdistribution, Förordning (2018:1231) om försäkringsdistribution och Finansinspektionens föreskrifter om försäkringsdistribution (FFFS 2018:10).

Dessa riktlinjer syftar till intern kontroll och styrning av försäkringsdistribution och kompetens för de personer som leder företaget eller arbetar med försäkringsdistribution eller rådgivning..

Riktlinjerna är föremål för revidering och skall fastställas årligen av styrelsen för S:t Erik Livförsäkring AB (S:t Erik).

VD ansvarar för att de skyldigheter som anges i denna riktlinje avseende kunskap och kompetens för de som direkt deltar i distributionen av försäkringar fullgörs.

2 Produkttillsyn och styrning

2.1 Målgrupp

S:t Erik är ett captivebolag och ingår i koncernen Stockholms Stadshus AB som är moderbolag för Stockholms stads aktiebolag.

S:t Erik hanterar stadens pensionsåtagande gentemot anställda inom Stockholms Stadshus AB med dotterbolag, som utgör bolagets kunder. Bolagets nuvarande produktutbud utgörs enbart av tillhandahållande av förmånsbestämd tjänstepensionsförsäkring för bolag ägda av Stockholms stad.

2.2 Rådgivning

S:t Erik besvarar enskilda individers frågor om hur deras hos bolaget förmånsbestämda pension fungerar, men bedriver inte någon rådgivning om hur de bör pensionsspara eller liknande. Då någon rådgivning således inte förekommer omfattar de krav som ställs i lagen om försäkringsdistribution avseende detta inte S:t Erik.

2.3 Produktutveckling och godkännande

De förmånsbestämda tjänstepensioner som S:t Erik försäkrar är kollektivavtalade och S:t Erik utformar således inte själv innehållet i dessa, utan försäkrar endast kundernas (bolagens) åtagande gentemot de anställda.

S:t Eriks åtagande begränsas således av tjänstepensionsavtalen och det avtal som S:t Erik har med sina kunder (bolagen). Eventuella förändringar av tjänstepensionsavtalen kommuniceras till S:t Erik av kunderna (bolagen) och någon produktutveckling förekommer inte från S:t Eriks sida.

Vid eventuella förändringar är det således upp till S:t Erik att godkänna dessa inom ramen för avtalen med kunderna (bolagen).

Då endast äldre anställda omfattas av avtalen är det ytterst få som numera tillkommer i försäkringskollektivet och förändringar av tjänstepensionsavtalen kommer sannolikt inte att ske.

2.4 Klagomål

Klagomål handhas genom klagomålsansvarig, se bolagets Riktlinjer för hantering av klagomål.

3 Kunskap och kompetens

3.1 Generella krav

S:t Erik har fastställt en riktlinje för lämplighetsprövning avseende styrelse, ledning och nyckelfunktioner samt även krav i form av befattningsbeskrivningar.

Bedömningen ska innefatta professionella meriter, formella kvalifikationer, kunskaper och relevanta erfarenheter inom försäkringssektorn, andra finanssektorer eller andra branscher och ska beakta de arbetsuppgifter som personen tilldelats och i dennes fall de relevanta kunskaper som behövs när det gäller försäkringar, finansområdet, redovisning, aktuariell förmåga och ledarskapsförmåga.

Dessa krav dokumenteras vid anställningen och följs upp vid utvecklingssamtal.

3.2 Krav för de som handhar distribution

3.2.1 Personalkategorier som direkt deltar i distributionen av försäkringar

Följande personalkategorier omfattas:

- Försäkringsspecialist
- Verkställande direktör

3.2.2 Allmänna krav

De som sysslar med distribution inom företaget får inte vara underårig, i konkurs, ha näringsförbud eller förvaltare. De får inte förekomma belastningsregistret avseende allvarliga förmögenhetsbrott eller viss allvarlig ekonomisk brottslighet samt ska ha visat skötsamhet i ekonomiska angelägenheter. De ska även ha lämplig kunskap och kompetens för den verksamhet som ska bedrivas och uppfylla kraven på fortlöpande fortbildning och yrkesutveckling.

Dessa krav dokumenteras vid anställningen och följs upp vid utvecklingssamtal (belastningsregistret kontrolleras efter anställningen endast på förekommen anledning).

3.2.3 Särskilda krav på kunskap och kompetens

Reglerna kring vilken kunskap som krävs utgår från den typ av försäkringsprodukter som distribueras. Nivån på kunskapen ska alltid vara lämplig och tillräcklig för den verksamhet som S:t Erik bedriver. Reglerna skiljer sig därmed åt beroende på vilka typer av försäkringsprodukter som ska distribueras och vilken personalkategori den anställda tillhör.

En anställd måste vidare ha kompetens för att korrekt kunna fullgöra sina arbetsuppgifter och uppdrag som är hänförliga till försäkringsdistribution enligt de krav som gäller för den aktuella verksamheten. Lämplig praktisk erfarenhet uppfylls genom att den anställda antingen tidigare har arbetat med relevanta arbetsuppgifter hos försäkringsdistributör eller utför sina arbetsuppgifter hos S:t Erik under övervakning av en annan person som uppfyller kraven på kunskap och kompetens och som tar fullt ansvar för att uppgifterna utförs korrekt.

I bilaga till dessa riktlinjer finns en sammanställning av relevanta utbildningsområden avseende lämplig kunskap och kompetens och fortbildning och yrkesutveckling avseende verksamheten i S:t Erik. Sammanställningen gäller för de personalkategorier som omfattas av riktlinjerna. För VD och övrig ledning hänvisas till riktlinjer för lämplighetsbedömning.

3.3 Särskilda krav för den som ingår i ledningen (eller ersättare)

Den som ingår i ledningen ska ha den insikt och erfarenhet som behövs för uppgiften, vara allmänt lämplig och får inte förekomma belastningsregistret avseende allvarliga förmögenhetsbrott eller viss allvarlig ekonomisk brottslighet samt ska ha visat skötsamhet i ekonomiska angelägenheter..

Av bolagets Riktlinje för lämplighetsprövning framgår de för bolaget anpassade kraven.

Dokumentation sker vid anställning samt löpande vid utbildning m.m. (belastningsregistret kontrolleras efter anställningen endast på förekommen anledning).

3.4 Ersättning

S:t Eriks personal har endast fast lön i enlighet med bolagets Ersättningspolicy.

3.5 Utbildning

S:t Eriks personal erbjuds regelbundet utbildning inom relevanta områden för att kunna vidmakthålla och utveckla sina kunskaper inom försäkringsområdet . Utbildning tas upp i de utvecklingssamtal som hålls och då dokumenteras även genomförda utbildningar.

Utbildningen kommer framförallt att ske i form av regelbunden intern utbildning då utbildningsansvaret primärt delas upp mellan S:t Erik och S:t Eriks funktioner för regelefterlevnad samt riskhantering. Anställda kommer också att ges möjlighet att genom externa kurser fortlöpande bilda sig och utveckla sin yrkeskompetens. Vid externa kurser krävs att kursdeltagare erhåller kursintyg som kan verifieras av S:t Erik. Utbildningstillfällena kommer att vara spridda under året så att alla anställda som omfattas av riktlinjerna ges möjlighet att delta i 15 timmars fortbildning per år.

En inledande utbildning kommer att genomföras för varje ny anställd. Denna kommer att verifieras genom kunskapstest som visar att de grundläggande kraven för verksamheten och försäkringsprodukten är uppfyllda. Testet tillhandahålls av S:t Erik och granskas även av Funktionen för regelefterlevnad. Ett uppföljande test av mindre omfattning kommer att genomföras varje år.

S:t Erik kommer att dokumentera de åtgärder som Bolaget vidtar för att uppfylla kraven som ställs i lag och föreskrifter. Detta kommer dels att ske genom förande av register vid gentemot varje enskild medarbetare samt i protokoll vid planering inför interna utbildningstillfällen.

4 Information

Som framgår ovan tillhandahåller S:t Erik endast tjänstepensionsförsäkringar. Avseende kollektivavtalade tjänstepensioner uppdrar S:t Erik åt en tredje part, i detta fall Electum, att vidarebefordra den information som krävs till kunden (arbetsgivaren), samt de försäkrade när de ansluts till den obligatoriska kollektivavtalade tjänstepensionsplanen. Mot bakgrund av detta förekommer inget ytterligare informationskrav för S:t Erik avseende de tillhandahållna försäkringsprodukterna. S:t Erik besvarar dock förfrågningar om pensionens innehåll.

BILAGA

Kunskap/Kompetens	Innehåll	Kunskapsnivå
Regelverken	- Lagen (2018:1219) om försäkringsdistribution, - Förordningen (2018:1231) om försäkringsdistribution, - Föreskrifter och allmänna råd från Finansinspektionen som är tillämpliga för verksamhet med försäkringsdistribution, - EU-förordningar och riktlinjer som är tillämpliga för verksamhet med försäkringsdistribution,	God kunskap
Affärsstrategi etc.	- Kunskap om S:t Erik Livförsäkring AB - Interna regler för verksamheten med försäkringsdistribution - Hantering av klagomål och intressekonflikter	God kunskap
Försäkringsprodukten	- Tjänstepensionsförsäkring - Hur pensionssystemet är organiserat och vilka garanterade ersättningar det ger..	Mycket god kunskap
Försäkringsmarknaden	- Kunskaper om marknaden för att förstå bolagets förutsättningar för affären	Övergripande kunskap
Försäkringskompetens	- Kunskap och erfarenhet av försäkring, för att förstå förutsättningarna för produkten - Affärsetiska normer och bedömning av kundernas behov	God kunskap
Finansmarknaden	- Kapitalförvaltning, skuldtäckning och solvenskrav	Övergripande kunskap

Juridik	- Konsumenträtt - Försäkringsavtalsrätt - Dataskyddsrätt - Relevant skatterätt, socialrätt och arbetsrätt	God kunskap
Risk	- Kunskap om riskhantering, riskkontroll och riskrapportering för att förstå de samlade riskerna i bolaget	Övergripande kunskap
Penningtvätt	- Gällande regelverk samt bolagets hantering av densamma	God kunskap