



Protokoll från informationsmöte i SKFAB enligt MBL § 19 via Teams/kontoret 2021-09-09

1 (3)

§ 1 Formalia

Närvarande:

Fredrik Ahlstedt	Ordförande för mötet (via Teams)
Roger Nyman	Sekreterare
Jenny Krause	Justeringsperson (via Teams)
Ulrica Kjellman	
Rita Galanti	
Sara Hellberg	(via Teams)
Stefan Sköld	(via Teams)
Clas Herbring	(via Teams)
Dieter Wesslén	(via Teams)

Frånvarande:

Emelie Skröder
Chatrine Lundberg

§ 2 Mötets öppnande

Mötets ordförande, tillika SKFAB:s styrelseordförande, Fredrik Ahlstedt öppnar dagens MBL-information och hälsar medarbetarna välkomna. Ordförande föreslår att Jenny Krause i sin roll som arbetsställets skyddsombud justerar protokollet jämte ordförande, samt att Roger Nyman uppdras att skriva protokollet vilket bifalles av medarbetarna.

SVENSKA KOMMUN FÖRSÄKRINGS AB

Svenska Kommun Försäkrings AB, Drottninggatan 35, 803 11 Gävle

Tfn 026-17 80 60 (vx) E-post info@skfab.se

www.skfab.se

§ 3 Informationsärendet - rekrytering av ny VD för SKFAB

Ordförande går igenom processen gällande rekrytering av ny VD för SKFAB med en bakgrund där SKFAB:s nuvarande VD, Jan Malmberg, efter eget önskemål avslutar sin anställning i bolaget senast 2022-06-30. Styrelsen i SKFAB beslutade på grund av detta den 16 april 2021 att uppdra till ordförande att leda en process för att rekrytera ny VD i bolaget, samt att fastställa en rekryteringskommitté bestående av ordförande, vice ordförande Johan Nikula, samt styrelseledamöter Karl-Ove Andersson och Mona Kolarby. Arbetsställets skyddsombud, Jenny Krause, ges fortlöpande information om processen. Medarbetarna har informerats om rekryteringsbeslut och rekryteringskommitté i tidigare arbetsplatsträffar. Styrelsen, i genomfört strategimöte den 2 september, respektive medarbetarna, genom tidigare intervjuer av skyddsombudet Jenny Krause, har medverkat i utformandet av en kravprofil för ny VD där Poolia Executive Search AB har anlåtats som externt rekryteringsstöd. Kravprofilen för ny VD är förhållandevis öppen, med ett begränsat antal skall-krav där rekryteringen sker både i form av search och annonsering. Ordförande betonar att SKFAB är välskött, med kompetenta medarbetare, håller en god nivå i alla verksamhetsdelar och att bolaget alltid har varit i ständig utveckling, vilket innebär att en ny VD inte behöver förändra bolagets grundstruktur i någon större omfattning. Stor vikt kommer att läggas på ledarskap, kommunikationsförmåga samt strategisk kapacitet. Målsättningen är att 3–5 kandidater går till intervjuer hos uppdragstagaren.

Ordförande går igenom processens olika steg med tillhörande tidplan och understryker värdet av att rätt person tillträder VD-tjänsten, där referenser och bakgrundskontroll är av största vikt. Processen kommer att informeras medarbetarna mer detaljerat på verksamhetsplaneringen den 29–30 september.

§ 4 Uppkomna frågor med ordförandes svar

Medarbetarna ställer ett antal frågor avseende lämnad information, vilka besvaras av ordförande:

- Vad händer om ingen lämplig kandidat hittas?
 - I det korta perspektivet träder TF VD, Karl-Ove Andersson, in i befattningen i enlighet med gällande backupavtal
- Hur ser rekryteringskommittén på försäkrings- och Captiveerfarenhet samt förvaltning ställt mot utveckling och framåtriktade arbete?
 - Någon form av försäkringserfarenhet är nödvändig och en ny VD skall fortsatt arbeta med att utveckla SKFAB och hantera utmaningar i form av kommunikation med delägare, tillväxt i ägarkretsen, skadeförebygg, återförsäkring, premiesättning, hitta skalfördelar, hantera kapitalförvaltning, fortsatt effektivisera administrationen, arbeta med produktportföljen etcetera
- Kan personer inom banksektorn vara aktuella för tjänsten? exempelvis har LF Gävleborg en VD med bakgrund från bank

- Ja, det är absolut en möjlighet och inga dörrar stängs vad gäller bakgrund och meriter
- Hur skall bolaget hantera högt ställda, såväl legalt tvingande som internt satta, kompetenskrav för ny VD inom IDD och Fit & Proper redan under tillträdesåret 2022?
 - Diskussioner pågår om detta där interna- och externa utbildningsinsatser och utbildningsplaner utgör ett centralt verktyg, tanken är att inte skrämja bort potentiella kandidater med för högt ställda krav

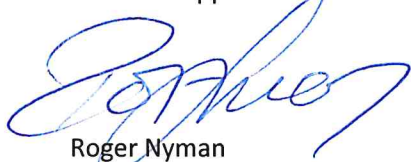
§ 5 Nästa informationstillfälle och mötets avslutande

Ordförande delger medarbetarna att en kallelse kommer att skickas ut till nästa MBL-information/förhandling i rekryteringsärendet. Jenny Krause kommer i rollen som skyddsombud och representerande medarbetarna att informeras löpande i processen. Ordförande ber även medarbetarna att lämna eventuella kandidattips till Poolia.

Dagens presentationsmaterial **bilägges** protokollet.

Ordförande avslutar mötet och tackar för medarbetarnas deltagande, med uppkomna frågor till nytta för det fortsatta rekryteringsarbetet.

Protokoll upprättat av:

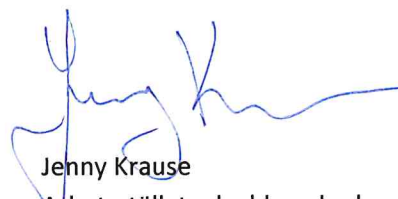


Roger Nyman
Mötessekreterare

Protokoll justerat av:



Fredrik Ahlstedt
Mötesordförande



Jenny Krause
Arbetsställets skyddsombud

