

Palkitsemista koskeva selvitys, SHB Liv Henkivakuutusosakeyhtiö

Palkitsemista koskevat periaatteet

SHB Liv Henkivakuutusosakeyhtiön (SHB Liv) palkitsemisperiaatteet perustuvat Handelsbanken-konsernille tunnusomaiseen matalaan riskitoleranssiin. Palkitseminen muotoillaan siten, että se edistää tervettä ja tehokasta kestävyysriskien hallintaa. Yksittäisen työntekijän palkkakehitys elää työntekijän toimenkuvan ja työsuhteen kehittyessä. Henkilön kokonaiskompensaatio tukee SHB Livin kilpailukyvyä ja kannattavuuden kehitystä mahdollistamalla osaavien työntekijöiden rekrytoinnin, pidon ja kehityksen.

Työntekijöiden peruspalkasta päätetään Handelsbanken-konsernissa vahvistettujen palkkaperiaatteiden perusteella. Palkkaan vaikuttavia perusteita ovat työn laatu ja vaatavuusaste, kompetenssi, kyvykkyys ja saavutetut tulokset, henkilön osoittama johtajuus, kysyntä ja tarjonta työmarkkinoilla sekä henkilön kyky kantaa ja edistää konsernikulttuuria.

Yhtiön palkitsemisjärjestelmän perustan muodostavat kiinteä peruspalkka, tavanomaiset edut ja eläke. Muuttuvia palkanosia käytetään suurella varovaisuudella. Työsuhteen päättymiseen liittyvää erorahaa, Handelsbankenin Suomen liiketoimintojen myyntiin liittyviä kannustimia ja konsernille yhteistä Oktogonen-palkitsemisjärjestelmää lukuun ottamatta SHB Liv maksaa johdolle ja muille työntekijöilleen ainoastaan kiinteitä palkanosia. SHB Liv ei käytä henkilökohtaisiin tai yhtiötason mittareihin perustuvia tulospalkkoja tai muita bonusjärjestelmiä. Oktogonen-palkitsemisjärjestelmän mukainen palkkio maksetaan saman suuruisena kaikille työntekijöille ja ainoastaan mikäli Handelsbanken-konserni saavuttaa asettamansa vuosittaiset tavoitteet.

Johtavassa asemassa työskentelevien henkilöiden palkka- ja palkkiotasoa tarkastellaan vuosittain Handelsbanken-konsernin yhteisen mallin mukaisesti. Yhtiön hallitus vastaa toimitusjohtajan, talousjohtajan, maajohtajan ja keskeisistä toiminnoista vastaavien palkan määrittämisestä. Yhtiön johdolle, kuten muillekaan työntekijöille, ei makseta liikkuvia palkanosia konsernille yhteistä Oktogonen-palkitsemisjärjestelmää lukuun ottamatta.

Palkitsemisesta päättäminen

SHB Livin hallitus on vahvistanut yhtiössä noudatettavat palkitsemista koskevat toimintaperiaatteet. Toimintaperiaatteiden vahvistamista edeltää analyysi niistä riskeistä, joihin palkitseminen saattaa vaikuttaa tai jotka vaikuttavat palkitsemiseen. Analyysistä vastaa yhtiön riskienhallintatoiminto. Yhtiön sääntöjen noudattamista valvova (compliance-) toiminto valvoo, että yhtiön liiketoimintayksiköissä toimeen pantu palkitsemisjärjestelmä vastaa hallituksen vahvistamia toimintaperiaatteita ja raportoi palkitsemisperiaatteiden noudattamisesta yhtiön hallitukselle vuosittain. Yhtiön toiminnan laatu, laajuus ja riskitaso huomioon ottaen yhtiön hallitus on päättänyt, ettei se aseta erillistä palkitsemiskomiteaa. Toimitusjohtajan palkasta päättää yhtiökokous.

SHB Liv on hallituksensa vahvistamien palkitsemisperiaatteiden mukaisesti tunnistanut ne työroolit ja työntekijät, jotka voivat vähäistä suuremmin vaikuttaa yhtiön riskitasoon. Tällaisiksi riskinomistajiksi luetaan yhtiön toimitusjohtaja, maajohtaja, talousjohtaja ja keskeisistä toiminnoista vastaavat henkilöt.

Palkitseminen vuonna 2022

SHB Liv maksoi vuonna 2022 kiinteitä palkkoja 832 tuhatta euroa (721 tuhatta vuonna 2021). Muuttuvia palkanosia maksettiin 26 tuhatta euroa (9 t€ vuonna 2021), mikä vastaa 3,1 % (1,3 %) kiinteiden palkkojen määrästä. Muuttuvat palkanosat selittyvät kokonaisuudessaan konserniyhteisen Oktogonen-palkitsemisjärjestelmän mukaisilla palkkioilla. Tämän lisäksi yhtiö teki 6 tuhannen euron varauksen (3 t€ v. 2021) toimitusjohtajan ja talousjohtajan viivästettyyn Oktogonen-palkitsemisjärjestelmään. Varat ovat toimitusjohtajan ja talousjohtajan nostettavissa aikaisintaan vuonna 2025.