

Ersättningar till anställda, SHB Liv Försäkringsaktiebolag

Ersättningsprinciper

SHB Liv Försäkringsaktiebolags (Bolaget) principer för ersättningar till anställda präglas av Bolaget av låg risktolerans. Ersättningar ska utformas så att de främjar en sund och effektiv hantering av hållbarhetsrisker och detta ska avspeglas i synen på ersättningar. Bolaget har en långsiktig syn på medarbetarnas anställning. Utvecklingen av lön och andra ersättningar varierar över en medarbetares anställningstid och en god insats ska alltid belönas. Den totala kompensationen ska bidra till att Bolagets konkurrenskraft och lönsamhet utvecklas genom att bolaget kan attrahera, behålla och utveckla kompetenta medarbetare samt säkerställa en väl fungerande kompetensutveckling och chefsförsörjning.

Lön fastställs lokalt i enlighet med Handelsbankenkoncernens (koncernen) decentraliserade arbetssätt och baseras på i förväg kända lönegrundande faktorer nämligen; arbetets art och svårighetsgrad, kompetens, prestationsförmåga och uppnådda arbetsresultat, ledarskap, utbud och efterfrågan på marknaden och som bärare av koncernens kultur.

Fast ersättning i form av fast lön samt sedvanliga löneförmåner utgör grunden i Bolagets ersättningsystem. Rörlig ersättning tillämpas endast med stor försiktighet och ska alltid präglas av balans mellan fast och rörlig ersättning. Med undantag för avgångsvederlag, samt ersättning från Handelsbankkoncerngemensam Oktogonen, utges endast fast ersättning. Rörlig ersättning från Oktogonen utges endast om koncernens företagsmål uppnås, med samma belopp till samtliga anställda inom koncernen.

Ersättningsnivåerna för ledande befattningshavare revideras årligen enligt en beslutsprocess som är gemensam inom koncernen. Rörliga ersättningsformer såsom bonus eller tantiem förekommer inte. Styrelsen i Bolaget beslutar om ersättning till verkställande direktör, anställda i ledande positioner och till de huvudansvariga för de centrala funktionerna.

Beslutsgång för ersättningspolicy

SHB Livs ersättningspolicy utgår från den ersättningspolicy som gäller för koncernen men har anpassats till den specifika verksamhet som bedrivs inom Bolaget. Styrelsen beslutar om ersättningspolicy. Till grund för Bolagets beslut om ersättningspolicy ligger en riskanalys av vilka risker ersättningspolicy kan vara förknippad med. Bolagets chef för riskkontroll har ett särskilt ansvar för denna bedömning. Funktionen för regelefterlevnad granskar självständigt om Bolagets ersättningar överensstämmer med ersättningspolicy och rapporterar detta till Bolagets styrelse. Styrelsen har beslutat att inte inrätta ett ersättningsutskott med beaktande av Bolagets verksamhetens art, omfattning och risknivå. Ersättning till verkställande direktör fastställs av bolagstämman.

Enligt fastställd ersättningspolicy har bedömning gjorts av vilka anställda som utövar, eller kan utöva, ett inte oväsentligt inflytande på Bolagets risknivå. Till kategorin "risktagare" hänförs verkställande direktör, landchef, ekonomichef, samt centrala funktioner.

Ersättningar i 2022

I 2022 uppgick de av SHB Liv betalade fasta ersättningar till 832 tusen euro (721 tusen i 2021). Rörliga ersättningar uppgick till 26 tusen euro (9 t€ i 2021), dvs. 3,1 % (1,3 %) av fast ersättning. Rörlig ersättning består helt av koncerngemensam Oktogonen. I tillägg till det reserverade Bolaget 6 tusen euro (3 t€ i 2021) för uppskjuten Oktogonen-betalning till Bolagets VD och ekonomichef. De sistnämnda tillgångar är lyftbara tidigast i 2025.