

Ersättningar till anställda, Handelsbanken Liv Försäkringsaktiebolag, 2020

Ersättningsprinciper

Handelsbanken Liv Försäkringsaktiebolags (Bolaget) principer för ersättningar till anställda präglas 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 och pension, 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 från och med 2021 även ersättning från resultatandelstiftelsen 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

Handelsbanken Livs ersättningspolicy utgår från den ersättningspolicy som gäller för koncernen men har anpassats till den specifika verksamhet som bedrivs inom Bolaget. Inom Bolagets styrelse finns ett ersättningsutskott bestående av Katarina Berner Frösödal (ordförande i utskottet) och Tobias Lindhe. Ersättningsutskottets uppdrag är att bereda väsentliga ersättningsbeslut, såsom ersättningar till anställda i ledande positioner, centrala funktioner och övriga risktagare som kan påverka bolaget risknivå, samt bereda beslut om åtgärder att följa upp företagets ersättningspolicy. Ersättningsutskottet har inte något beslutsmandat. Styrelsen beslutar om ersättningspolicy.

Till grund för Bolagets beslut om ersättningspolicy ligger en riskanalys av vilka risker ersättningspolicyen 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 ersättningspolicyen och rapporterar detta. Sådan rapportering sker normalt i samband med fastställandet av årsredovisningen.

Enligt fastställd ersättningspolicy så har bedömning gjorts av vilka anställda som utövar, eller kan utöva, ett inte oväsentligt inflytande på Bolagets risknivå. Till kategorin "risktagare" hänförs verkställande direktör, vice verkställande direktör och övriga anställda inom Bolagets verkställande ledning, samt centrala funktioner. De anställda som enligt policyen är sysselsatta inom Bolagets försäkringsdistribution är verkställande direktör, vice verkställande direktör, övriga inom verkställande ledning samt anställda inom enheten Produkt och affärsanalys.

Kostnadsförda totalbelopp för ersättningar under räkenskapsåret 2020 (exkl fastighetsbolaget)

Kategori	Anställda i ledande positioner	Övriga anställda som kan påverka bolagets risknivå	Övriga anställda	Totalt
Medel antal anställda	7 (6)	2 (4)	146 (142)	155 (152)
Fast lön och annan kontant ersättning	14,9 (12,8)	1,7 (2,7)	89,6 (85,7)	106,2 (101,2)
Rörlig ersättning	0	0	0	0
Bil och andra förmåner	0,6 (0,5)	0,1 (0,1)	3,3 (3,3)	4,0 (3,9)
Pensions avsättningar	5,3 (4,1)	0,5 (0,7)	30,0 (22,7)	35,8 (27,5)

