

Ersättningar till anställda i Handelsbanken Liv Försäkringsaktiebolag, 2019

Ersättningsprinciper

Handelsbanken Liv Försäkringsaktiebolags (Handelsbanken Liv) principer för ersättningar till anställda har legat fast under lång tid. Handelsbanken Liv har generellt en låg risktolerans och detta ska avspeglas i synen på ersättningar. Handelsbanken Liv har en långsiktig syn på medarbetarnas anställning. Utvecklingen av lön och andra ersättningar varierar över en medarbetares anställningstid i bolaget och en god insats ska alltid belönas. Den totala kompensationen ska bidra till att Handelsbanken Liv 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.

Ersättning utges endast i form av fast lön samt sedvanliga löneförmåner och pension. Ersättningsnivåerna för ledande befattningshavare revideras årligen enligt en beslutsprocess som är gemensam inom koncernen. Rörliga ersättningsformer såsom bonus eller tantiem förekommer inte. Styrelsen 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 Handelsbanken Liv 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 Handelsbanken Livs 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. Compliancefunktionen granskar självständigt om bolagets ersättningar överensstämmer med ersättningspolicy och rapporterar detta. Sådan rapportering sker normalt i samband med fastställandet av årsredovisningen.

Enligt fastställd policy så hänförs verkställande direktör, vice verkställande direktör och andra personer i Handelsbanken Livs ledningsgrupp som är ansvariga direkt inför styrelsen, verkställande direktör eller vice verkställande direktör till kategorin "Anställda i ledande positioner".

Kategorin "Övriga anställda som kan påverka bolagets risknivå" omfattar för 2019 övriga anställda som identifierats som tillhörande personalkategori som i tjänsten utövar eller kan utöva ett inte

oväsentligt inflytande på bolagets risknivå. Centrala funktioner hänförs till denna kategori.

**Kostnadsförda totalbelopp för ersättningar under
räkenskapsåret 2019 (exkl fastighetsbolaget)**

Kategori	Anställda i ledande positioner	Övriga anställda som kan påverka bolagets risknivå	Övriga anställda	Totalt
Medel antal anställda	6 (6)	4 (4)	142 (140)	152 (150)
Fast lön och annan kontant ersättning	12,8 (11,5)	2,7 (2,6)	85,7 (84,4)	101,2 (98,5)
Rörlig ersättning	0	0	0	0
Bil och andra förmåner	0,5 (0,5)	0,1 (0,1)	3,3 (3,2)	3,9 (3,8)
Pensions avsättningar	4,1 (3,8)	0,7 (0,6)	22,7 (17,5)	27,5 (21,9)