

Bakgrund

I enlighet med Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd om årsredovisning i försäkringsföretag och tjänstepensionsföretag (FFS 2019:23) ska ett försäkringsbolag årligen offentliggöra relevant information om bolagets ersättningar. Redogörelsen för Idun Liv Försäkring AB:s ("bolaget" eller "Idun Liv") ersättningar ska även innehålla en analys av de risker som är förenade med bolagets ersättningssystem. I detta inbegrips att ersättningsmodellen ska beakta hållbarhetsrelaterade risker. Mer information om ersättningssystemets förenlighet med EU:s hållbarhetsregelverk finns i vår Miljö- och hållbarhetsinformation på idunliv.se.

Bolagets ersättningssystem är utformat i enlighet med de krav som ställs i externa regler gällande den verksamheten som bolaget bedriver, främst Kommissionens delegerade förordning (EU) 2015/35 och EIOPA-BoS-14/253 Riktlinje 9–10.

Beslutsprocess och riskanalys för ersättningssystem

Ersättningar till anställda och andra ledande befattningshavare styrs av en ersättningspolicy vilken har fastställts av styrelsen. Ersättningspolicyen är baserat på en analys av den eventuella risk som ersättningssystemet kan ha på bolagets förmåga att fullgöra sina förpliktelser. Syftet med ersättningspolicyen är att främja en sund och effektiv riskhantering. I policyn anges grunder och principer för hur ersättning ska fastställas, tillämpas och följas upp. Policyen beskriver vidare hur bolaget definierar vilka anställda som kan påverka bolagets risknivå. Policyn uppdateras minst årligen och oftare vid behov, till exempel vid förändringar på marknaden eller i bolagets verksamhet.

Allmänt om principer för ersättning till anställda

Bolagets verksamhet utförs av anställda tjänstemän, inklusive VD.

I Bolagets ersättningspolicy framgår att ersättning kan utgå till anställda i form av:

- Fast lön
- Pensionsförmåner
- Personalförmåner

Styrelsen har beslutat att ingen rörlig ersättning normalt ska utgå till anställda.

Den allmänna principen för ersättning är att anställda och ledande befattningshavare ska ha en fast marknadsanpassad lön. Bolaget erbjuder inte rörlig prestationsbaserad ersättning. Bolaget betalar anställda en lön utifrån vad som är lämpligt för att kunna rekrytera kvalificerad personal. Ersättningsläget beror således på Bolagets behov, den anställdes kunskaper och erfarenheter, andra objektiva och för arbetsuppgifterna relevanta kriterier samt det allmänna löneläget. Bolaget erbjuder de anställda en tjänstepension som är marknadsmässig och följer av kollektivavtal. Bolaget erbjuder vidare sina anställda sedvanliga personalförmåner i form av

rabatter på Bolagets produkter samt ett årligt friskvårdsbidrag.

Ersättningsvillkor till kontrollfunktioner och övriga tjänsteleverantörer (övriga risktagare)

Ersättningar ska utformas så att de inte uppmuntrar till ökat risktagande. Bolaget anlitar externa leverantörer för att utöva oberoende kontrollfunktioner samt ett flertal av bolagets väsentliga uppgifter. Ersättningar till kontrollfunktioners arbete är inte prestationsbaserad utan utgörs av fast timarvode eller fast ersättning när det är befogat med hänsyn till uppdragets utformning. Detsamma gäller för Aktuariefunktionen och övriga tjänsteleverantörer (övriga risktagare).

Identifiering av risktagare

Bolaget har identifierat anställda och befattningshavare som kan påverka bolagets risknivå enligt följande.

1. Anställd i ledande position
2. Kontrollfunktioner
3. Övriga risktagare (t.ex. ledande strategiska befattningar ex. produktchef, aktuarie)

Särskilt reglerad personal

På grundval av bolagets riskanalys så har bolaget identifierat så kallad särskilt reglerad personal inklusive verkställande ledning. Bolaget har genom bolagets Compliancefunktion gjort en förutsättningslös analys av verksamheten och de anställda. Analysen har sedan presenterats för bolagets styrelse. Bolaget har på detta sätt identifierat den personal som ska ingå i gruppen särskilt reglerad personal respektive verkställande ledning. Kretsen av särskilt reglerad personal består under 2022 av totalt en (1) person.

Risker förknippade med ersättningssystemet

Bolagets riskhantering ska säkerställa att bolagets förmåga att fullgöra sina förpliktelser inte äventyras och ska i sin riskhanteringsverksamhet implementera rutiner för att identifiera, mäta, styra och rapportera risker som uppkommer till följd av bolagets ersättningssystem.

Bolaget bedriver försäkringsverksamhet och tillhandahåller livförsäkringar. Verksamheten hos bolaget bedöms inte kunna hota den övergripande finansiella stabiliteten.

Givet bolagets verksamhet så är bland annat följande risker av relevans:

- Operationella och legala risker
- Marknadsrisker
- Likviditetsrisk

Det finns inget i bolagets ersättningssystem som på ett signifikant sätt bidrar till att öka operativa och legala risker till en sådan nivå att bolagets finansiella ställning, soliditet eller likviditet hotas.

När det gäller marknadsrisk så har bolaget gjort bedömningen att marknadsrisken inte kan hota bolagets möjligheter att fullgöra sina förpliktelser på grund av att bolagets åtaganden

bör korrelera med marknadsrisken i tillgångarna i allt väsentligt. Ersättningssystemet påverkas inte av marknadsrisker.

Enligt bolagets bedömning så medför ersättningssystemet inget annat än en marginell påverkan på likviditets- och refinansieringsriskerna. Ersättningssystemet medför inga incitament för de anställda att öka riskerna med koppling till likviditet och refinansiering.

Principer för rörlig ersättning

Eftersom bolaget inte erbjuder några rörliga ersättningar har inga principer för rörlig ersättning eller uppskjuten utbetalning till särskilt reglerad personal upprättats.

Löner och andra ersättningar

Ersättningen inkluderar lön, arvoden, pensionsavsättningar, avgångsvederlag och förmåner som till exempel bilförmåner. I de rapporterade ersättningarna ingår inte sociala avgifter eller förändring av semesterlöneskulden

Löner och andra ersättningar fördelade mellan styrelseledamöter, ledande befattningshavare, särskilt reglerad personal och övriga anställda för år 2022

Tkr	Styrelsearvode	Fast lön	Rörlig lön	Summa
Styrelsens ordförande				
Hans Benndorf	160	-	-	160
Styrelsen ledamöter				
Gunilla Forsmark Karlsson	135	-	-	135
Mattias Gustrin	113	-	-	113
Jack Johansson	130	-	-	130
Andra ledande befattningshavare	-	1 318	-	1 318
Särskilt reglerad personal	-	497	-	497
Övriga anställda	-	499	-	499
Totalt	538	2 314	0	2 852