

Information om ersättningsystem Solid Försäkringsaktiebolag avseende räkenskapsåret 2018

Solid Försäkringsaktiebolag, organisationsnummer 516401-8482, lämnar information om ersättningsystem i enlighet med Finansinspektionens föreskrifter och Europaparlamentets och rådets förordning om offentliggörande av information kring ersättningsystem.

Ersättningspolicy och beslutsgångar

Styrelsen i Solid Försäkringsaktiebolag har antagit en ersättningspolicy som är förenlig med och främjar en sund och effektiv riskhantering och som motverkar ett överdrivet risktagande. Den innehåller grundläggande principer för hur fast respektive rörlig ersättning tillämpas. Solid Försäkringsaktiebolags moderbolag, Resurs Holding AB, har inrättat ett ersättningsutskott som bland annat ansvarar för att bereda styrelsebeslut om väsentliga ersättningsfrågor samt följa upp och utvärdera ersättningsystemet och policyn för ersättningar och förmåner. Utskottet består av tre ledamöter och har under 2018 haft sex stycken möten.

Bolaget har kontrollfunktioner som ska när det är lämpligt och i vart fall årligen granska om bolagets hantering av ersättningar överensstämmer med externa och interna regelverk samt ersättningspolicyns effekt på bolagets riskprofil.

Beslutsgång

Styrelsen beslutar om ersättning till VD men har delegerat beslut till VD att fastställa ersättning till övriga anställda.

Ersättningsystemets utformning

Ersättningspolicyn stödjer Solid Försäkringsaktiebolags affärsidé, vision och övergripande mål. För att bolaget ska nå sina mål är det viktigt att bolaget har medarbetare med relevanta färdigheter och kompetenser, som är engagerade och motiverade i sitt arbete och som tar ansvar för såväl verksamhetens som sin egen utveckling.

Ersättning till bolagets anställda kan utgöras av grundlön, rörlig ersättning, övriga förmåner samt pensionsavsättningar.

Fast ersättning

Lön och löneutveckling för den anställde är individuell, differentierad, sakligt grundad och väl motiverad. Någon skillnad får inte göras i lön på grund av tex kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, facklig tillhörighet eller ålder. Den fasta ersättningen utvärderas årligen och bolaget erbjuder, utan att vara marknadsledande, konkurrenskraftiga ersättningspaket.

Inom bolaget finns det tre lönesättande kriterier som påverkar lönen.

Prestation (individ): Det är den samlade bedömningen av prestation, vad medarbetaren har uppnått samt hur.

Potential (individ): Med potential menas medarbetarens förmåga och vilja att ta sig an mer komplexa och/eller kvalificerade arbetsuppgifter. Med förmåga menas personliga egenskaper, kompetens, erfarenhet och mobilitet.

Marknad (ej individ): Med omgivning menas befattningens innehåll och komplexitet och löneläge i förhållande till likartade befattningar på avdelningen eller utanför företaget.

Rörlig ersättning

Huvuddelen av medarbetarna inom bolaget har ingen rörlig ersättning, vilket även inkluderar VD, ledande befattningshavare samt ansvariga för kontrollfunktioner. Rörliga ersättningar i form av bonus förekommer inom avdelning Commercial och i mycket begränsad omfattning i syfte att uppmuntra anställda till att prestera ett bättre försäljningsresultat för bolagets räkning.

Bolagets fördelning mellan fast och rörlig ersättning ska stå i proportion till befattningshavarens ansvar och befogenheter. Det maximala förhållandet mellan rörlig och fast ersättning sätts i enlighet med gällande lagstiftning.

Bolaget bedömer att det finns en lämplig balans och har begränsat den rörliga ersättningen i förhållande till den fasta ersättningen. Avtal som reglerar rörlig ersättning har ett tak för att begränsa den rörliga ersättningens omfattning och ersättning utbetalas endast i kontanter.

Rörliga ersättningar intjänade under 2018 är kopplade till kvalitativa och eller kvantitativa mål. Bolaget har sett till att samtliga mål avseende rörlig ersättning går att mäta på ett tillförlitligt sätt.

Bolagets bedömning är att man tillämpar en risknivå som står väl i proportion till bolagets intjäningsförmåga och inte på något vis begränsar bolagets förmåga att stärka sin kapitalbas.

Uppskjuten ersättning

Bolaget tillämpar inte uppskjuten utbetalning avseende rörliga ersättningar då det till de anställda vilkas yrkesverksamhet väsentligt påverkar bolagets riskprofil utifrån kvalitativa och kvantitativa kriterier inte utgår någon form av bonus eller rörlig ersättning.

Ersättningar i övrigt

Inga anställda har ersättning på 1 miljon EUR eller mer. Ingen så kallad sign on eller stay on bonus har beviljats eller utbetalats under året. Inga tantiem eller avgångsvederlag har utbetalats under räkenskapsåret. Det har inte förekommit några garanterade rörliga ersättningar under 2018 och bolagets avsikt är att även i framtiden begränsa denna typ av ersättningar.

Ersättningar 2018

Löner och andra ersättningar kostnadsförda under 2018 uppgick till totalt 36 571 TSEK varav rörliga ersättningar uppgick till totalt 392 TSEK. Totalt har det utgått rörliga ersättningar till 8 anställda.

Kostnadsförda totalbelopp för styrelse, VD och andra ledande befattningshavare:
6 883 TSEK.

All rörlig ersättning intjänad under 2018 har eller kommer att utbetalas kontant under 2018 och 2019.

	Fast ersättning TSEK	Rörlig ersättning TSEK	Antal personer med rörlig
Anställda i ledande positioner	6 883	0	0
Övriga anställda som kan påverka företagets risknivå	2544	0	0
Övriga anställda	26 753	392	8
Totalt	36 180	392	8

Kategorin "Anställda i ledande positioner" omfattar verkställande direktör och andra personer i företagets ledning. Kategorin "Övriga anställda som kan påverka företagets risknivå" omfattar övriga anställda som identifierats som tillhörande en personalkategori som i tjänsten utövar eller kan utöva ett inte oväsentligt inflytande på företagets risknivå.