

Redogörelse för ersättningar under 2010 inom If Skadeförsäkring AB

Nedanstående information lämnas för att fullgöra upplysningsskyldighet avseende ersättningar fastställda i allmänt råd utfärdat av Finansinspektionen (FFFS 2009:7).

Ifs ersättningspolicy ses över och uppdateras årligen eller när det bedöms nödvändigt med hänsyn till ändringar i regelverk, marknadsförändringar eller ändringar inom bolaget. Chefen för HR är ansvarig för processen för översyn och uppdatering. Styrelsen beslutar ersättningspolicyn.

Ersättningssystemet i If baseras på såväl fasta som rörliga ersättningar, tillsammans med belöningar i form av gratifikationer och andra förmåner och följer av bolagets övergripande ersättningspolicy.

En ansvarsfull lönesättning är av största vikt och en väl balanserad mix av fast och rörlig ersättning ska skapa långsiktiga värden och påverka bolagets finansiella stabilitet positivt. Vad som är en lämplig balans mellan fast och rörlig ersättning varierar mellan olika personalkategorier och fastställs årligen i samband med godkännande av de rörliga ersättningsprogrammen.

Rörliga ersättningar ökar normalt med ökat ansvar och baseras på en kombination av individuella prestationer, enheters resultat samt bolagets totala resultat på ett sätt så att inte ett oönskat riskbeteende uppmuntras. Samtliga program för rörliga ersättningar innehåller grundläggande förutsättningar, begränsningar och tak för utbetalning av rörlig ersättning.

Vid fastställande av mål i samband med rörlig ersättning används en process som syftar till att de övergripande bolagsmålen ska genomsyra hela organisationen så att övriga mål på var nivå stödjer uppfyllandet av bolagsmålen. Målen ska i första hand till sin natur sträva efter att balansera risk och om möjligt ska dessa baseras på publika kvantitativa nyckeltal. Utvärdering av mål och resultat görs löpande.

För anställda som kan påverka företagets risknivå skjuts 60 procent av utbetalningar från rörliga ersättningsprogram som utfästs från och med 2010 upp i minst tre år. Därefter utvärderar och riskjusterar styrelsen de uppskjutna ersättningarna innan eventuella utbetalningar görs.

Flertalet anställda inom If omfattas av rörlig ersättning och under 2010 löpte såväl ettåriga som fleråriga program.

If Skadeförsäkring AB:s ettåriga rörliga ersättningsprogram utgörs av

- Performance Share Program som omfattar drygt 2 600 anställda. Maximal ersättning från programmet är per anställd och år SEK/NOK/DKK 28 500 eller EUR 3 450. Halva det maximala beloppet utgörs av vinstdelning där vissa publika nyckeltal ska uppfyllas för att ersättning ska utbetalas. Den andra halvan är kopplat till enhets- och/eller individuella prestationsbaserade mål där prestationen tillsammans med Ifs resultat avgör ersättningens storlek.
- Variable Compensation Program for Managers and key specialists som omfattar drygt 700 ledare och nyckelpersoner. Maximal ersättning från programmet bestäms efter befattning och varierar mellan 10 och 100 procent av fast lön. Flertalet av deltagarna (cirka 93 procent)

ligger dock inom intervallet 10 till 20 procent. Programmet består av en kombination av gemensamma bolagsspecifika mål, enhetsrelaterade mål samt individuella mål.

- Bolagsbeslutade säljprovisioner som omfattar cirka 780 anställda i säljande befattningar. Dessa provisioner omfattas dock formellt sett inte av Finansinspektionens allmänna råd, FFFS 2009:7. Den maximala rörliga ersättning som kan utbetalas är per individ och år mellan SEK/NOK/DKK 60 000 och SEK/NOK/DKK 100 000. Programmet består av en kombination av enhetsrelaterade mål och individuella mål. Dessa anställda omfattas även av vinstdelningen i Performance Share Program.
- Kollektivavtalade provisioner. Dessa provisioner omfattas inte heller formellt sett av Finansinspektionens allmänna råd, FFFS 2009:7.

För mer information om de fleråriga rörliga ersättningsprogrammen se If Skadeförsäkring ABs årsredovisning samt www.sampo.se för fullständiga villkor.

Utfästelser om avgångsvederlag ges till alla ledande befattningshavare samt vissa andra befattningshavare i nyckelfunktioner. Per den 31 december 2010 omfattades totalt 36 personer av individuellt avtalade avgångsvederlag. Total utfästelse för dessa avtal uppgår till 53 MSEK varav det högsta enskilda avgångsvederlaget uppgår till 8 MSEK. Under 2010 har för denna grupp av befattningshavare utbetalats och kostnadsförts 2 MSEK.

I nedanstående tabell redovisas kostnadsförda fasta och rörliga löner för räkenskapsåret 2010. Samtliga belopp redovisas exklusive lönebikostnader och i MSEK.

Tabell 1

Kostnadsförda ersättningar till personal under 2010

Grupp	Affärs- område	Medelantal anställda	Grundlön	Rörlig ersättning	Totalt
1	Ledande befattningshavare	10	22	52	74
2	Övriga befattningshavare som kan påverka företagets risknivå				
	Investment	5	4	3	7
	Övriga	16	12	1	13
3	Övriga anställda				
	Privat	1 939	912	65	977
	Företag	1 155	640	55	695
	Industri	186	146	12	158
	Övrigt ¹⁾	577	335	37	372
Totalt		3 888	2 071	225	2 296

¹⁾ Posten Övrigt innehåller direkta lönekostnader vid centrala staber och supportfunktioner. De rörliga lönekostnaderna inkluderar bolagets samtliga kostnader för deltagande i koncernens rörliga ersättningsprogram förutom de som i uppställningen fördelats på grupperna 1 och 2.

Tabell 2

Procentuell uppdelning av rörlig ersättning

Typ av ersättning	Andel
Ersättning i kontanter	100%
Ersättning i aktier	0%
Övrig ersättning	0%
Totalt	100%

Tabell 3

Förändring av skuld för rörliga ersättningar under 2010

	Ettåriga program	Fleråriga program	Totalt
Vid årets början redovisad skuld för rörliga ersättningar	161	43	204
Kostnadsförda rörliga ersättningar under perioden	201	62	263
Utbetalda rörliga ersättningar under perioden	-159	-54	-213
- varav intjänade tidigare år	-124	-32	-156
- varav intjänade under året	-35	-22	-57
Återförda ersättningar intjänade tidigare år	-38	0	-38
Valutaeffekter	-4	-6	-10
Vid årets slut redovisad skuld för rörliga ersättningar	161	45	206

Risicanalys av If Skadeförsäkrings ersättningspolicy

Risicanalys har gjorts kontinuerligt under året avseende Ifs ersättningspolicy. Risicanalysen har inkluderat utbetalning av rörlig ersättning. Tyngdpunkten i risicanalysen är de rörliga komponenterna.