

### **Redogörelse för ersättningar under 2012 inom If Skadeförsäkring AB (nedan If)**

Nedanstående information lämnas för att fullgöra upplysningsskyldighet avseende ersättningar fastställda i allmänt råd utfärdat av Finansinspektionen (FFFS 2011:2).

Ifs ersättningspolicy ses över och beslutas årligen samt när det bedöms nödvändigt med hänsyn till ändringar i regelverk, marknadsförändringar eller ändringar inom bolaget.

Styrelsen har utsett Patrick Lapveteläinen att som oberoende styrelseledamot ansvara för beredning av väsentliga ersättningsbeslut samt för beslut om åtgärder för att följa upp tillämpningen av bolagets ersättningspolicy. Ersättningspolicyn beslutades av Ifs styrelse den 4 december 2012.

If genomför årligen oberoende analyser avseende ersättningspolicyns och de rörliga ersättningssystemens risker.

Ersättningssystemet i If baseras på såväl fasta som rörliga ersättningar, pensioner och andra förmåner och följer [Sampo Group Remuneration Principles](#) och bolagets ersättningspolicy.

En ansvarsfull lönesättning är av största vikt och en väl balanserad mix av fast och rörlig ersättning ska syfta till att uppmuntra och stimulera anställda att göra sitt bästa och överträffa sina mål. På så sätt skapas långsiktiga värden och bolagets finansiella stabilitet påverkas positivt. Fasta ersättningar ska utgöra en så stor andel av total ersättning att anställda inte är beroende av rörliga ersättningar.

Rörliga ersättningar ökar normalt med ökat ansvar och ska som regel baseras på en kombination av individuella resultat, enheters resultat samt bolagets totala resultat på ett sätt så att inte ett oönskat riskbeteende uppmuntras. Samtliga program för rörliga ersättningar innehåller grundläggande förutsättningar för att utbetalning ska kunna ske och tak för utbetalning av rörlig ersättning. Den rörliga ersättningen får inte bli så stor att den begränsar bolagets förmåga att stärka sin kapitalbas. Styrelsen har dessutom alltid rätt att bestämma rörlig ersättning till noll om det är nödvändigt med hänsyn till bolagets finansiella ställning.

Vid fastställande av mål i samband med rörlig ersättning används en process som syftar till att målen ska vara i linje med Ifs övergripande bolagsmål. Målen ska sträva efter att balansera risk och om möjligt ska målen 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. Efter uppskjutandeperioden utvärderar styrelsen om de ursprungliga grunderna för ersättningarna var korrekta och riskjusterar vid behov innan utbetalningar görs.

I princip alla anställda inom If omfattas av någon form av rörlig ersättning. Rörliga ersättningar består av ettåriga ersättningsprogram, fleråriga ersättningsprogram samt diskretionära ersättningar i form av gratifikationer.

Ifs ettåriga rörliga ersättningsprogram utgörs av

- Profit/Performance Share Program som omfattar drygt 2 600 anställda. Maximal ersättning från programmet per anställd och år uppgår till SEK/NOK/DKK 28 500 eller EUR 3 450. För flertalet av dessa anställda utgörs det maximala beloppet av vinstdelning där vissa publika nyckeltal ska uppfyllas för att ersättning ska utbetalas. För övriga utgörs den ena halvan av vinstdelning och den andra halvan är kopplad till enhets- och 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 (drygt 90 procent) ligger inom intervallet 10 till 20 procent. Programmet består av en kombination av gemensamma bolagsspecifika mål, enhetsrelaterade mål samt individuella mål.
- Bolagsbeslutade säljprovisioner som omfattar drygt 700 anställda i säljande befattningar. Den maximala rörliga ersättning som kan utbetalas per individ och år är mellan SEK/NOK/DKK 40 000 och SEK/NOK/DKK 148 000. Programmet består av en kombination av enhetsrelaterade och individuella säljmål. Dessa anställda omfattas även av en halv vinstandel i Performance Share Program, maximerad till SEK/NOK/DKK 14 250 eller EUR 1 725.

Anställda i kontrollfunktioner och vissa anställda som kan påverka bolagets risknivå är inte berättigade till rörlig ersättning.

För information om de fleråriga rörliga ersättningsprogrammen se If Skadeförsäkring ABs årsredovisning samt [www.sampo.se](http://www.sampo.se) för fullständiga villkor.

Utfästelser om avgångsvederlag ges till flertalet av de ledande befattningshavarna samt till ett mindre antal anställda i vissa nyckelfunktioner. Per den 31 december 2012 omfattades totalt 32 anställda av individuellt avtalade avgångsvederlag. Total utfästelse för dessa avtal uppgår till 55 MSEK varav det högsta enskilda avgångsvederlaget uppgår till 10 MSEK. Under 2012 har, för denna grupp av befattningshavare, 1 avgångsvederlag utbetalats och kostnadsförts med 1 MSEK.

Under 2012 har 2 garanterade rörliga ersättningar utbetalats och kostnadsförts med 0 MSEK.

I nedanstående tabell redovisas kostnadsförda fasta och rörliga löner för räkenskapsåret 2012. Samtliga belopp redovisas exklusive lönebikostnader och i MSEK.

Tabell 1

**Kostnadsförda ersättningar till anställda under 2012**

Grupp	Affärs- område	Medelantal anställda	Grundlön <sup>1)</sup>	Rörlig ersättning	Totalt
1	Ledande positioner	12	28	66	94
2	Övriga positioner som kan påverka företagets risknivå				
	Investment	5	6	6	12
	Övriga	10	8	0	8
3	Övriga anställda				
	Privat	1 920	951	75	1 026
	Företag	1 113	639	54	693
	Industri	246	174	11	185
	Övrigt <sup>2)</sup>	545	342	91	433
<b>Totalt</b>		<b>3 851</b>	<b>2 148</b>	<b>303<sup>3)</sup></b>	<b>2 451</b>

<sup>1)</sup> Grundlön innehåller alla kontanta ersättningar som inte är rörliga ersättningar.

<sup>2)</sup> 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. I posten ingår ersättningar till den verkställande direktören för If Skadeförsäkring Holding AB (publ).

<sup>3)</sup> I posten ingår även kostnader för kollektivavtalade säljprovisioner.

Tabell 2

**Procentuell uppdelning av rörlig ersättning under 2012**

Typ av ersättning	Andel
Ersättning i kontanter	100%
Ersättning i aktier	0%
Övrig ersättning	0%
<b>Totalt</b>	<b>100%</b>

Tabell 3

**Förändring av skuld för rörliga ersättningar under 2012**

	Ettåriga program	Fleråriga program	Totalt
Vid årets början redovisad skuld för rörliga ersättningar	146	51	197
Kostnadsförda rörliga ersättningar under perioden	198	114	312
Utbetalda rörliga ersättningar under perioden	-160	-64	-224
- varav intjänade tidigare år	-125	-25	-150
- varav intjänade under året	-35	-39	-74
Återförda ersättningar intjänade tidigare år	-9	0	-9
Valutaeffekter	2	-4	-2
Vid årets slut redovisad skuld för rörliga ersättningar <sup>1)</sup>	177	97	274

<sup>1)</sup> Varav ackumulerade utestående uppskjutna rörliga ersättningar 17.