

Redogörelse för ersättningar under 2014 inom If Skadeförsäkring AB (nedan If)

Nedanstående information lämnas för att fullgöra upplysningsskyldighet avseende ersättningar fastställda i allmänna råd utfärdade 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 förändringar inom bolaget. I samband med den årliga översynen av ersättningspolicyn utför Ifs Compliance-enhet en oberoende analys, vilken beaktas i den slutliga utformningen av policyn. Ersättningspolicyn beslutas av Ifs styrelse.

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 2 december 2014.

If genomför årligen interna och externa oberoende analyser avseende ersättningspolicyns och de rörliga ersättningsystemens risker. Ifs Risk Control enhet sammanställer sina rekommendationer i en riskanalys vilken tas i beaktan vid utformning av ersättningspolicyn, samt vid beslut rörande rörlig ersättning. Riskanalysen ingår även i styrelsens beslutsunderlag vid den årliga översynen av policyn.

Ersättningsystemet 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 välbalanserad 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 den totala ersättningen 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 If-koncernens 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 totala 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 under året.

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.

De flesta 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 cirka 2 500 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 utfallet beräknas på basen av vissa publika nyckeltal. För övriga utgörs den ena halvan av vinstdelning och den andra halvan är kopplad till enhets- och individuella prestationsbaserade mål där prestationen tillsammans med resultatet av Ifs publika nyckeltal avgör ersättningens storlek. Dessutom ska ett fastslaget vinstmål uppnås för att ersättning ska utbetalas från programmen.
- Variable Compensation Program for Managers and Key Specialists som omfattar cirka 750 ledare och nyckelanställda. Maximal ersättning från programmet bestäms efter befattning i enlighet med vad som fastställts i Sampo Group Remuneration Principles och varierar mellan 10 och 100 procent av fast lön. Drygt 90 procent av deltagarna ligger inom intervallet 10 till 20 procent. Programmet består av en kombination av gemensamma publika eller interna nyckeltal på bolags- eller koncernnivå, enhetsrelaterade mål samt individuella mål. Dessutom ska ett fastslaget vinstmål uppnås för att ersättning ska utbetalas från programmet.
- Bolagsbeslutade säljprovisioner som omfattar cirka 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 150 000. Programmen 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.

Sampokoncernens fleråriga rörliga ersättningsprogram 2011:1 samt 2014:1 omfattar vardera cirka 50 ledande befattningshavare inom If. Utfallet i programmen baseras på Sampos aktiekursutveckling, på försäkringsmarginal och på Sampos avkastning på riskjusterat kapital under cirka tre år från respektive programs utfärdande. Varje deltagare i respektive program tilldelas ett antal enheter där varje enhet ger rätt till en utbetalning, förutsatt att prestationsmätarna uppnås. Enligt programmens villkor ska definierade deltagare köpa Sampos A aktier med 60 procent av nettoutbetalningen. Aktierna beläggs med en formell förfoganderättsinskränkning som gäller i tre år räknat från dagen för utbetalningen. Programmen innehåller både trösklar som innebär att ingen rörlig ersättning utfaller om inte företaget uppnår betydande lönsamhet och tak som maximerar ersättningens storlek. Programmens verkliga värde beräknas enligt Black-Scholes-modellen. För ytterligare information om de fleråriga rörliga ersättningsprogrammen se If Skadeförsäkring ABs årsredovisning samt www.sampo.com för fullständiga villkor.

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

Utfästelser om avgångsvederlag ges till flertalet av de ledande befattningshavarna samt till ett mindre antal anställda i vissa nyckelfunktioner. Per den 31 december 2014 omfattades totalt 31 anställda av individuellt avtalade avgångsvederlag. Total utfästelse för dessa avtal uppgår till 56

MSEK varav det högsta enskilda avgångsvederlaget uppgår till 11 MSEK. Under 2014 har, för denna grupp av befattningshavare, inga avgångsvederlag utbetalats eller kostnadsförts.

Under 2014 har inga garanterade rörliga ersättningar utbetalats eller kostnadsförts.

I nedanstående tabell redovisas kostnadsförda fasta och rörliga löner för räkenskapsåret 2014. Samtliga belopp redovisas exklusive lönebikostnader och i MSEK.

Tabell 1

Kostnadsförda ersättningar till anställda under 2014

Grupp	Affärs- område	Medelantal anställda	Fast ersättning ¹⁾	Rörlig ersättning	Totalt
1	Ledande positioner	12 ⁴⁾	27	85	112
2	Övriga positioner som kan påverka företagets risknivå				
	Investment	6	6	15	21
	Övriga	13 ⁵⁾	13	11	24
3	Övriga anställda				
	Privat	1 946	1 011	82	1 093
	Företag	997	599	47	646
	Industri	227	167	8	175
	Övrigt ²⁾	544	353	38	391
Totalt		3 745	2 176	286³⁾	2 462

¹⁾ Fast ersättning innehåller alla kontanta ersättningar som inte är rörliga ersättningar.

²⁾ Posten Övrigt innehåller direkta lönekostnader vid centrala staber och supportfunktioner. Den rörliga ersättningen inkluderar bolagets samtliga kostnader för deltagande i koncernens långsiktiga 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).

³⁾ I posten ingår även kostnader för kollektivavtalade säljprovisioner.

⁴⁾ Varav tre är ej berättigade till rörlig ersättning

⁵⁾ Varav 11 personer (i medelantal 10) är ej berättigade till rörlig ersättning

Tabell 2

Procentuell uppdelning av rörlig ersättning under 2014

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 2014

	Ettåriga program	Fleråriga program	Totalt
Vid årets början redovisad skuld för rörliga ersättningar	189	161	350
Kostnadsförda rörliga ersättningar under perioden	158	138	296
Utbetalda rörliga ersättningar under perioden	-177	-104	-281
- varav intjänade tidigare år	-150	-66	-216
- varav intjänade under året	-27	-38	-65
Återförda ersättningar intjänade tidigare år	-9	0	-9
Valutaeffekter	0	12	12
Vid årets slut redovisad skuld för rörliga ersättningar	161 ¹⁾	207	368

¹⁾ Varav ackumulerade utestående uppskjutna ettåriga rörliga ersättningar 29.