

# ERSÄTTNINGAR 2016 INOM IF SKADEFÖRSÄKRING AB

If Skadeförsäkring AB (publ), organisationsnummer 516401-8102

## REDOGÖRELSE FÖR ERSÄTTNINGAR UNDER 2016 INOM IF SKADEFÖRSÄKRING AB (NEDAN IF)

Nedanstående information lämnas för att fullgöra upp-lysningsskyldighet avseende ersättningar fastställda i Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd om årsredovisning i försäkringsföretag (FFFS 2015:12, bilaga 5 § 2). Ifs ersättningspolicy ses över och beslutas minst en gång per år. I samband med den årliga översynen av ersättningspolicyn ombeds Ifs Compliancefunktion att kommentera innehållet, vilket beaktas i den slutliga utformningen av policyen. Ersättningspolicyen 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. En oberoende ersättningskommitté har inrättats för att bistå den utsedde styrelseledarmoten. Under 2016 tillämpades den ersättningspolicy som beslutades av Ifs styrelse den 4 december 2015.

Ifs enhet för riskkontroll genomför årligen interna oberoende analyser avseende ersättningspolicyens och de rörliga ersättningssystemens risker. Eventuella rekommendationer tas i beaktning vid utformning av ersättningspolicy, samt vid beslut rörande rörliga ersättningsprogram. Riskanalyserna ingår i styrelsens beslutsunderlag vid den årliga översynen av policyen. Dessutom utförs årligen en extern oberoende analys avseende ersättningspolicyens tillämpning, vilken också tillställs styrelsen.

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 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 och utformas så att ett oönskat riskbeteende kan undvikas. 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 upprätthålla 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. Uppföljning av mål och resultat görs löpande under året. Vid bedömning av individuell målpåfyllelse beaktas även kvalitativa kriterier.

För anställda som tillhör förvaltnings-, lednings- och tillsynsorganet, personer som leder företaget eller innehar andra centrala positioner och andra kategorier av anställda vilkas yrkesverksamhet väsentligt påverkar företagens riskprofil har 30-60 procent av utbetalningar från rörliga ersättningsprogram skjutits upp i minst tre år. De anställda får inte använda några hedgingstrategier eller försäkringar som innebär att ersättningssystemets riskanpassningseffekter urholkas. 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. 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 75 000 och SEK/NOK/DKK 144 000. 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.

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 programmets 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 begränsar ersättningens storlek. Programmens verkliga värde beräknas enligt Black-Scholes-modellen. För ytterligare information om de fleråriga rörliga ersättningsprogrammen samt fullständiga villkor, se [www.sampo.com](http://www.sampo.com).

Anställda i kontrollfunktioner är inte berättigade till rörlig ersättning. Anställda som tillhör förvaltnings-, lednings- och tillsynsorganet, personer som leder företaget eller innehar andra centrala positioner och andra kategorier av anställda vilkas yrkesverksamhet väsentligt påverkar företagens riskprofil är inte berättigade till diskretionära ersättningar i form av gratifikationer.

Utfästelser om avgångsvederlag ges till flertalet av de ledande befattningshavarna samt till ett mindre antal anställda i vissa nyckelfunktioner. Avgångsvederlag ska reflektera uppnådda resultat under hela verksamhetsperioden och får inte belöna misslyckanden eller grova tjänstefel. Per den 31 december 2016 omfattades totalt 28 anställda av individuellt avtalade avgångsvederlag. Total utfästelse för dessa avtal uppgår till 61 MSEK varav det högsta enskilda avgångsvederlaget uppgår till

13 MSEK. Under 2016 har, för denna grupp av befattningshavare, utbetalats avgångsvederlag på totalt 3 MSEK.

Under 2016 har inga garanterade rörliga ersättningar utbetalats eller kostnadsförts.

I nedanstående tabell redovisas kostnadsförda fasta och rörliga löner för räkenskapsåret 2016. Samtliga belopp redovisas exklusive lönebikostnader och i MSEK.

TABELL 1 – Kostnadsförda ersättningar till anställda under 2016

Grupp	Affärsområde	Medelantal anställda	Fast ersättning <sup>1)</sup>	Rörlig ersättning	Totalt
1	Ledande positioner	16 <sup>4)</sup>	36	45	80
2	Övriga positioner som kan påverka företagets risknivå	Investment	6	10	16
	Övriga	2	3	3	6
3	Övriga anställda	Privat	2006	87	1172
		Företag	940	32	119
		Industri	224	10	188
		Övrigt <sup>2)</sup>	562 <sup>5)</sup>	840	30
<b>Totalt</b>		<b>3 786</b>	<b>2 235</b>	<b>216 <sup>3)</sup></b>	<b>2 451</b>

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

<sup>2)</sup> 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.

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

<sup>4)</sup> Varav fyra ej är berättigade till rörlig ersättning. I posten ingår ersättningar till den verkställande direktören för If Skadeförsäkring Holding AB (publ).

<sup>5)</sup> Varav 29 personer ej är berättigade till rörlig ersättning.

TABELL 2 – Procentuell uppdelning av rörlig ersättning under 2016

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 2016

	Ettåriga program	Fleråriga program	Totalt
Vid årets början redovisad skuld för rörliga ersättningar	186	200	386
Kostnadsförda rörliga ersättningar under perioden	188	50	238
Utbetalda rörliga ersättningar under perioden	-169	-154	-323
- varav intjänade tidigare år	-150	-135	-284
- varav intjänade under året	-19	-19	-38
Återförda ersättningar intjänade tidigare år	-21	0	-21
Valutaeffekter	2	7	9
<b>Vid årets slut redovisad skuld för rörliga ersättningar</b>	<b>1 861</b>	<b>103</b>	<b>289</b>

<sup>1)</sup> Varav ackumulerade utestående uppskjutna ettåriga rörliga ersättningar 25.