

# ERSÄTTNINGAR 2017 INOM IF SKADEFÖRSÄKRING AB

If Skadeförsäkring AB (publ), organisationsnummer 516401-8102

## REDOGÖRELSE FÖR ERSÄTTNINGAR UNDER 2017 INOM IF SKADEFÖRSÄKRING AB (NEDAN IF)

Nedanstående information lämnas för att fullgöra upplysningskyldighet 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 policyn.

Ersättningspolicyen beslutas av Ifs styrelse.

En oberoende styrelseledamot konsulteras i samband med beredningen av ersättningsbeslut. En oberoende ersättningskommitté har inrättats för att bistå styrelseledamoten. Under 2017 tillämpades den ersättningspolicy som beslutades av Ifs styrelse den 9 december 2016.

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

Ersättningssystemet i If omfattar såväl fasta som rörliga ersättningar, pensioner och andra förmåner och följer Sampo Group Remuneration Principles och bolagets ersättningspolicy.

En ansvarsfull och rättvis 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 stabil och långsiktig ekonomisk framgång. Fasta ersättningar ska utgöra en så stor andel av den totala ersättningen att anställda inte är beroende av rörliga ersättningar.

Rörliga ersättningar ska som regel baseras på en kombination av en utvärdering av individuella prestationer, affärsenhetens och/eller affärsområdets resultat samt If-koncernens totala resultat. Målen ska vara i linje med Ifs övergripande bolagsmål och utformas så att ett oönskat riskbeteende kan undvikas. Vid bedömning av individuell måluppfyllelse beaktas även kvalitativa kriterier.

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 en tillräcklig kapitalbas.

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 företagets 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 Sharing Program som omfattar cirka 5 350 anställda. Maximal ersättning från programmet per anställd och år uppgår till SEK/NOK/DKK 28 500 eller EUR 3 450. Utfallet beräknas på basen av vissa publika nyckeltal. Och dessutom ska ett fastslaget vinstmål uppnås för att ersättning ska utbetalas från programmet.
- Variable Compensation Program for Managers and Key Specialists som omfattar cirka 1 050 ledare och specialister. 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. Utfallet beräknas på basen av en kombination av individuella prestationer, affärsenhetens och/eller affärsområdets resultat samt If-koncernens totala resultat. Dessutom ska ett fastslaget vinstmål uppnås för att ersättning ska utbetalas från programmet.
- Bolagsbeslutade säljprovisioner som omfattar cirka 100 anställda i säljande befattningar. Den maximala rörliga ersättning som kan utbetalas per individ och år är mellan SEK 100 000 och SEK 145 000. Programmen består av en kombination av enhetsrelaterade och individuella säljmål. Dessa anställda omfattas även av en halv vinstandel i Profit Sharing Program, maximerad till SEK/NOK/DKK 14 250.

Sampokoncernens fleråriga rörliga ersättningsprogram 2014:1 samt 2017:1 omfattar vardera 60-70 personer inom If. Programmen innehåller resultattrösklar, och tak som begränsar ersättningsstorlek. Utfallet i programmen beräknas under en period på tre till fem år från respektive programs utfärdande och baseras på Sampoaktiens kursutveckling, Ifs försäkringsmarginal och Sampokoncernens avkastning på riskjusterat kapital. Ett antal enheter har allokerats till varje deltagare i respektive program. Varje enhet ger rätt till en kontantutbetalning, förutsatt att tröskelnivåerna uppnås. Enligt programmets villkor måste vissa deltagare köpa Sampo A-aktier med 50 eller 60 procent av nettoutbetalningen. Aktierna beläggs med en formell förfoganderättsinskränkning som gäller i tre år räknat från dagen för utbetalningen. Programmens verkliga värde beräknas enligt Black-Scholesmodellen. För ytterligare information om de fleråriga rörliga ersättningsprogrammen samt fullständiga villkor, se [www.sampo.com](http://www.sampo.com).

Anställda i nyckelfunktioner 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 företagets 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 övriga centrala positioner. Avgångsvederlag ska reflektera uppnådda resultat under hela verksamhetsperioden och får inte belöna misslyckanden eller grova tjänstefel. Per den 31

december 2017 omfattades totalt 28 anställda av individuellt avtalade avgångsvederlag. Total utfästelse för dessa avtal uppgår till 62 MSEK varav det högsta enskilda avgångsvederlaget uppgår till 13 MSEK. Under 2017 har, för denna grupp av befattningshavare, utbetalats avgångsvederlag på totalt 2 MSEK.

Under 2017 har inga garanterade rörliga ersättningar utbetalats eller kostnadsförts.

I nedanstående tabell redovisas kostnadsförda fasta och rörliga löner för räkenskapsåret 2017. Samtliga belopp redovisas exklusive lönebikostnader och i MSEK.

TABELL 1 – Kostnadsförda ersättningar till anställda under 2017

Grupp	Affärs- område	Medelantal anställda	Fast ersättning <sup>1)</sup>	Rörlig ersättning	Totalt
1	Ledande positioner	16 <sup>4)</sup>	45	99	144
2	Övriga positioner som kan påverka företagets risknivå	Investment	6	15	21
	Övriga	2	3	7	11
3	Övriga anställda	Privat	2 311	90	1 356
		Företag	1 065	55	146
		Industri	235	15	204
		Övrigt <sup>2)</sup>	708 <sup>5)</sup>	50	1 030
<b>Totalt</b>		<b>4 343</b>	<b>2 579</b>	<b>332 <sup>3)</sup></b>	<b>2 910</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 52 personer ej är berättigade till rörlig ersättning.

TABELL 2 – Procentuell uppdelning av rörlig ersättning under 2017

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 2017

	Ettåriga program	Fleråriga program	Totalt
<b>Vid årets början redovisad skuld för rörliga ersättningar</b>	<b>187</b>	<b>103</b>	<b>290</b>
Kostnadsförda rörliga ersättningar under perioden	267	143	410
Utbetalda rörliga ersättningar under perioden	-175	-82	-256
- varav intjänade tidigare år	-161	-43	-204
- varav intjänade under året	-14	-39	-54
Återförda ersättningar intjänade tidigare år	-15	0	-15
Valutaeffekter	4	2	6
<b>Vid årets slut redovisad skuld för rörliga ersättningar</b>	<b>268 <sup>1)</sup></b>	<b>166</b>	<b>434</b>

<sup>1)</sup> Varav ackumulerade utestående uppskjutna ettåriga rörliga ersättningar 22.