

# ERSÄTTNINGAR 2018 INOM IF SKADEFÖRSÄKRING AB

If Skadeförsäkring AB (publ), organisationsnummer 516401-8102

## REDOGÖRELSE FÖR ERSÄTTNINGAR UNDER 2018 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). Denna redogörelse är ett komplement till den information om ersättningar till ledande befattningshavare som lämnats i Ifs årsredovisning för 2018.

### IFS BESLUTSPROCESS FÖR ERSÄTTNINGSPOLICY

Ersättningspolicyn beslutas av Ifs styrelse. 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.

En oberoende styrelseledamot konsulteras i samband med beredningen av ersättningsbeslut. En oberoende ersättningskommitté har inrättats för att bistå styrelseledamoten. Under 2018 tillämpades den ersättningspolicy som beslutades av Ifs styrelse den 7 december 2017. Uppdatering av ersättningspolicy med anledning av implementeringen av försäkringsdistributionsdirektivet (IDD) beslutades den 13 september 2018.

Ifs enhet för riskkontroll genomför årligen interna oberoende analyser avseende ersättningspolicyn och de rörliga ersättningssystemens risker. Eventuella rekommendationer tas i beaktan vid utformning av ersättningspolicyn, 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 ersättningspolicyns tillämpning, vilken också tillställs styrelsen.

### IFS ERSÄTTNINGSSYSTEM OCH ALLMÄNNA PRINCIPER FÖR ERSÄTTNINGAR

Ersättningssystemet i If omfattar såväl fasta som rörliga ersättningar, pensioner och andra förmåner och följer Sampo Group Remuneration Principles och bolagets ersättningspolicy. Ersättningspolicyn baserar sig bland annat på principen att ersättningen inte bör uppmuntra till oetligt risktagande och att ersättningen till enskilda anställda inte bör stå i strid med Ifs långsiktiga intressen. Ersättningar till de anställda och utvärdering av de anställdas prestationer får, i enlighet med IDD, inte heller stå i strid med kundens intressen.

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.

### PRINCIPER FÖR RÖRLIG ERSÄTTNING

Rörliga ersättningar ska som regel baseras på en kombination av If-koncernens resultat, affärsenheternas resultat och individuella resultat. Vid bedömning av individuell måloppfyllelse beaktas såväl kvantitativa som kvalitativa kriterier. För anställda som omfattas av IDD gäller specifika regler och riktlinjer för uppställande av individuella mål och utvärdering av prestationer.

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.

Syftet med de rörliga ersättningsprogrammen är att stödja uppfyllandet av Ifs övergripande mål och därför omfattas de

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

Anställda i nyckelfunktioner är inte berättigade till rörlig ersättning.

### IFS ETTÅRIGA RÖRLIGA ERSÄTTNINGSPROGRAM

Ifs ettåriga rörliga ersättningsprogram utgörs av följande tre program.

#### PROFIT SHARING PROGRAM (PSP)

PSP omfattade cirka 4 530 anställda. Maximal ersättning från programmet per anställd och år uppgår till 28 500 SEK/NOK/DKK eller 3 450 EUR. 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 (VCPM)

VCPM omfattade cirka 1 000 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.

#### SÄLJPROVISIONER

Bolagsbeslutade säljprovisioner omfattar cirka 340 anställda i säljande befattningar. Den maximala rörliga ersättning som kan utbetalas per individ och år är mellan 50 000 SEK och 160 440 SEK. Programmen består av en kombination av enhetsrelaterade och individuella säljmål. Dessa anställda omfattas även av en halv vinstandel i PSP, maximerad till 14 250 SEK/NOK/DKK eller 1 725 EUR.

#### FLERÅRIGA RÖRLIGA ERSÄTTNINGSPROGRAM

Sampokoncernens fleråriga rörliga ersättningsprogram 2014:1 samt 2017:1 omfattar vardera 60-70 personer inom If. Programmen innehåller resultattrösklar och tak som begränsar ersättningsens storlek. 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-Scholes-modellen. För ytterligare information om de fleråriga rörliga ersättningsprogrammen samt fullständiga villkor, se [www.sampo.com](http://www.sampo.com).

#### ANSTÄLLDA SOM KAN PÅVERKA RISKNIVÅN I IF

If har identifierat de anställda som väsentligen kan påverka risknivån i företaget. Anställda som kan påverka risknivån och således berörs av upplysningskraven är de anställda på If 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 risknivå.

För dessa anställda skjuts 30-60 procent av utbetalningar från rörliga ersättningsprogram upp i minst tre år. De får inte använda några hedgingstrategier eller försäkringar som innebär att ersättningsystemets riskanpassningseffekter urholkas. Efter uppskjutandeperioden utvärderar styrelsen om de ursprungliga grunderna för ersättningarna var korrekta och riskjusterar vid behov innan utbetalningar görs.

Dessa anställda är inte berättigade till diskretionära ersättningar i form av gratifikationer.

#### AVGÅNGSVEDERLAG OCH GARANTERADE RÖRLIGA ERSÄTTNINGAR

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 försummelser. Per den 31 december 2018 omfattades totalt 26 anställda av individuellt avtalade avgångsvederlag. Total utfästelse för dessa avtal uppgår till 62 MSEK varav det högsta enskilda avgångsvederlaget uppgår till 13 MSEK. Under 2018 har, för denna grupp av befattningshavare, utbetalats avgångsvederlag på totalt 0.8 MSEK.

Under 2018 har inga garanterade rörliga ersättningar utbetalats eller kostnadsförts. Ifs ersättningspolicy tillåter inga garanterade rörliga ersättningar.

#### REDOGÖRELSE AV KOSTNADSFÖRDA ERSÄTTNINGAR TILL ANSTÄLLDA UNDER 2018

I nedanstående tabell redovisas kostnadsförda fasta och rörliga löner för räkenskapsåret 2018. Samtliga belopp redovisas exklusive lönebidrag.

TABELL 1 - Kostnadsförda ersättningar till anställda under 2018 (MSEK)

Grupp	Medelantal anställda	Total fast ersättning <sup>1)</sup>	Total rörlig ersättning	Totalt
Anställda i ledande positioner <sup>2)</sup>	15	42	26 <sup>3)</sup>	67
Övriga positioner som kan påverka företags risknivå	9	13	8	21
Varav Investment Front Office	6	7	7	14
Varav Övriga	3	6	1	7
Övriga anställda	5 908	3 433	251	3 683
Varav Affärsområde Privat	3 143	1 680	122	1 801
Varav Affärsområde Företag	1 394	887	63	949
Varav Affärsområde Industri	300	253	17	270
Varav Affärsområde Övrig <sup>4)</sup>	1 071	613	49	662
<b>Totalt</b>	<b>5 932</b>	<b>3 487</b>	<b>284 <sup>5)</sup></b>	<b>3 771</b>

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

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

<sup>3)</sup> I posten ingår rörlig ersättning till två tidigare ledande befattningshavare som kostnadsförts under 2018. De inkluderas däremot ej i medeltalet anställda.

<sup>4)</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 anställda i ledande positioner och övriga positioner som kan påverka företags risknivå.

<sup>5)</sup> I posten ingår även kostnader för kollektivavtalade säljprovisioner.

#### ÖVRIGA REDOGÖRELSER GÄLLANDE ERSÄTTNINGAR UNDER 2018

TABELL 2 – Procentuell uppdelning av rörlig ersättning under 2018

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

Totalsumman i tabellerna summerar inte alltid på grund av avrundningar. Syftet är att varje delrad ska överensstämma med sin ursprungskälla och därför kan avrundningsdifferenser uppstå.

TABELL 3 – Förändring av skuld för rörliga ersättningar under 2018 (MSEK)

	Ettåriga program	Fleråriga program	Totalt
Vid årets början redovisad skuld för rörliga ersättningar	268	166	434
Kostnadsförda rörliga ersättningar under perioden	276 <sup>1)</sup>	16	293
Utbetalda rörliga ersättningar under perioden	-242	-116	-358
Varav intjänade tidigare år	-240	-93	-333
Varav intjänade under året	-2	-23	-25
Återförda ersättningar intjänade tidigare år	-26	0	-26
Valutaeffekter	8	8	16
Vid årets slut redovisad skuld för rörliga ersättningar	285	75	360
Varav ackumulerade utestående uppskjutna rörliga ersättningar	30	0	30

<sup>1)</sup> Posten inkluderar kostnadsförda rörliga ersättningar för ettåriga program som är hänförligt till denna period. Kostnadsförda rörliga ersättningar för ettåriga program som är hänförligt till tidigare år redovisas under posten Återförda ersättningar intjänade tidigare år. Total kostnadsförda ersättningar under perioden är summan av dessa två poster.