

# Ersättningar 2022 inom If Skadeförsäkring AB

If Skadeförsäkring AB (publ), organisationsnummer 516401-8102,

## Redogörelse för ersättningar under 2022 inom If Skadeförsäkring AB (publ) (nedan If)

Nedanstående information lämnas för att fullgöra upplysnings- skyldighet avseende ersättningar fastställda i Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd om årsredovisning i försäkringsföretag och tjänstepensionsföretag (FFFS 2019:23, bilaga 5 2§). Denna redogörelse är ett komplement till den information om ersättningar till ledande befattningshavare som lämnats i Ifs årsredovisning för 2022.

### Ifs beslutsprocess för ersättningspolicy

Ersättningspolicyen beslutas av Ifs styrelse. Ifs ersättningspolicy ses över och beslutas minst en gång per år. I samband med den årliga översynen av ersättningspolicyen ombeds Ifs enheter för Group Risk Management och Group Compliance att kommentera innehållet, vilket beaktas i den slutliga utformningen av policyen.

En oberoende styrelseledamot konsulteras i samband med beredningen av ersättningsbeslut och Ifs ersättningskommitté bistår styrelseledamoten. Under 2022 tillämpades den ersättningspolicy som trädde i kraft den 1 januari 2022.

Ifs enheter för Risk Management och Compliance genomför årligen interna oberoende analyser avseende ersättningspolicyens och de rörliga ersättningsystemens risker och regelefterlevnad. Eventuella rekommendationer tas i beaktan vid utformningen av ersättningspolicyen, 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.

### Ifs ersättningsystem och allmänna principer för ersättningar

Ersättningsystemet i If följer Sampo Group Remuneration Principles och Ifs ersättningspolicy. Det omfattar såväl fasta som rörliga ersättningar, pensioner och andra förmåner. Ersättningspolicyen baseras bland annat på principen att ersättningen inte ska uppmuntra till otillbörligt risktagande och att ersättningen till enskilda anställda inte ska 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. 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, affärsenhetens och individens resultat. Vid bedömning av individuell måluppfyllelse 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 både 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 centrala funktioner 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 6 000 anställda. Maximal ersättning från programmet per anställd och år uppgår till SEK/NOK/DKK 33 250 eller EUR 3 525. Utfallet beräknas till övervägande del 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 1 100 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. Cirka 95 procent av deltagarna ligger inom intervallet 10 till 20 procent. Utfallet beräknas på basen av en kombination av individuella- och enhetsrelaterade prestationer och If-koncernens totala resultat där ett fastslaget vinstmål ska uppnås för att ersättning ska utbetalas från programmet. För vissa positioner ingår även affärsområdets resultat i beräkning av utfallet.

#### Sales Incentive Programs (SIP)

Bolagsbeslutade SIPs omfattar cirka 100 anställda i säljande befattningar. Den maximala rörliga ersättning som kan utbetalas per individ och år är mellan SEK 42 000 och SEK 150 000. Programmen består av en kombination av enhetsrelaterade och individuella mål. Dessa anställda omfattas även av en halv vinstandel i PSP, maximerad till SEK/NOK/DKK 16 625 eller EUR 1 762,5.

#### Fleråriga rörliga ersättningsprogram

Sampokoncernens fleråriga rörliga ersättningsprogram 2017:1/2 samt 2020:1, 2020:1/2 och 2020:1/3 omfattar totalt cirka 65 personer inom If. Programmen innehåller resultattrösklar och tak som begränsar ersättningens storlek. Utfallet i programmen beräknas under en period på tre till fem år från respektive programs utfärdande och baseras på kursutvecklingen på Samos A-aktie, Sampo-koncernens avkastning på riskjusterat kapital och/eller If-koncernens försäkringsmarginal. 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 Samos A-aktier med 50 nettoutbetalningen efter skatter och liknande avgifter. Aktierna beläggs med en formell förfoganderättsinskränkning som gäller i tre år räknat från dagen för utbetalningen. Programmets värde beräknas enligt Black-Scholes-modellen. För ytterligare information om de långsiktiga incitamentsprogrammen samt fullständiga villkor, se <https://www.sampo.com/governance/remuneration/forms-of-remuneration/long-term-incentives/>

#### Anställda som kan påverka risknivån i If

If har identifierat de anställda som väsentligen kan påverka risknivån i företaget och därmed berörs av upplysningskraven. Dessa är ledamöter och suppleanter i Ifs styrelse, Ifs företagsledning eller anställda som innehar andra centrala positioner samt kategorier av anställda vilkas yrkesverksamhet väsentligt påverkar företaget risknivå.

För dessa anställda skjuts 40-50 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 ersättningsprogrammen 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 försummelse. Per den 31 december 2022 omfattades totalt 23 anställda av individuellt avtalade avgångsvederlag. Total utfästelse för dessa avtal uppgår till 27 MSEK varav det högsta enskilda avgångsvederlaget uppgår till 3 MSEK. Under 2022 har, för denna grupp av befattningshavare, utbetalats avgångsvederlag på totalt 0 MSEK.

Under 2022 har inga garanterade rörliga ersättningar utbetalats eller kostnadsförts. Ifs ersättningspolicy tillåter inga garanterade rörliga ersättningar.

### Redogörelse av kostnadsförda ersättningar till anställda under 2022

I nedanstående tabell redovisas kostnadsförda fasta och rörliga ersättningar för räkenskapsåret 2022. Samtliga belopp redovisas exklusive lönebikostnader.

Tabell 1 – Kostnadsförda ersättningar till anställda under 2022 (MSEK)

Grupp	Medelantal anställda	Totalt fast ersättning <sup>1)</sup>	Total rörlig ersättning <sup>2)</sup>	Totalt
<b>Anställda i ledande positioner</b>	<b>8</b>	<b>20</b>	<b>14</b>	<b>34</b>
<b>Övriga positioner som kan påverka företags risknivå</b>	<b>12</b>	<b>17</b>	<b>20</b>	<b>37</b>
<i>Investment Front Office</i>	6	8	12	19
<i>Övriga</i>	6	9	8	18
<b>Övriga anställda</b>	<b>6 507</b>	<b>4 200</b>	<b>436</b>	<b>4 636</b>
<i>Affärsområde Privat</i>	2 036	1 203	86	1 289
<i>Affärsområde Företag</i>	888	607	60	667
<i>Affärsområde Industri</i>	316	297	16	313
<i>Affärsområde Skador</i>	1 745	1 113	74	1 187
<i>Affärsområde Övrig<sup>3)</sup></i>	1 521	981	200	1 180
<b>Totalt</b>	<b>6 526</b>	<b>4 238</b>	<b>469</b>	<b>4 707</b>

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

<sup>2)</sup> I posten ingår även kostnader för kollektivavtalade säljprovisioner.

<sup>3)</sup> Affärsområde Övrig innehåller direkta kostnader för ersättningar vid centrala staber och supportfunktioner. Den rörliga ersättningen inkluderar bolagets samtliga kostnader för deltagande i koncernens långsiktiga rörliga ersättningsprogram förutom kostnader som i uppställningen fördelats på anställda i ledande positioner och övriga positioner som kan påverka företags risknivå.

### Övriga redogörelser gällande ersättningar under 2022

Tabell 2 – Procentuell uppdelning av rörlig ersättning under 2022

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 2022 (MSEK)

Typ av ersättning	Ettåriga program	Fleråriga program	Totalt
Vid årets början redovisad skuld för rörliga ersättningar	310	85	395
Kostnadsförda rörliga ersättningar under perioden	317 <sup>1)</sup>	143	460
Utbetalda rörliga ersättningar under perioden	-291	-56	-347
<i>Varav intjänade tidigare år</i>	-288	-33	-321
<i>Varav intjänade under året</i>	-3	-23	-26
Återförda ersättningar intjänade tidigare år	-13	0	-13
Valutaeffekter	9	10	19
<b>Vid årets slut redovisad skuld för rörliga ersättningar</b>	<b>331</b>	<b>182</b>	<b>513</b>
<i>Varav ackumulerade utestående uppskjutna rörliga ersättningar</i>	7		

<sup>1)</sup> Posten inkluderar kostnadsförda rörliga ersättningar för ettåriga program som är hänförliga till denna period. Säljprovisioner har ingen skuld och har därför inte inkluderats i denna sammanställning. Kostnadsförda rörliga ersättningar för ettåriga program, som är hänförligt till tidigare år, redovisas under posten Återförda ersättningar intjänade tidigare år. Totalt kostnadsförda ersättningar under perioden är summan av dessa två poster.