

**TRYGG-HANSA  
FÖRSÄKRINGSAKTIEBOLAG (publ)  
ERSÄTTNING TILL ANSTÄLLDA 2011**



## REDOGÖRELSE FÖR ERSÄTTNINGAR INOM TRYGG-HANSA FÖRSÄKRINGSAKTIEBOLAG (publ)

### Regelverk för ersättningar

Finansinspektionen ("FI") har lämnat allmänna råd om ersättningspolicy i försäkringsföretag, fondbolag, börser, clearingorganisationer och institut för utgivning av elektroniska pengar (FFFS 2011:2). De allmänna råden som trädde i kraft den 1 mars 2011 ersätter tidigare allmänna råd (FFFS 2009:7) om ersättningspolicy i försäkringsföretag, börser, clearingorganisationer och institut för utgivning av elektroniska pengar. De allmänna råden ger vägledning till hur företag ska styra, utforma och redogöra för företagets ersättningar. För anställda som kan påverka företagets risknivå ("Risktagare") bör minst 60 procent av den rörliga ersättningen skjutas upp under minst tre år.

### Bakgrund

Trygg-Hansa Försäkrings AB (publ) ("Trygg-Hansa", "Företaget") är ett försäkringsföretag under tillsyn från FI. Trygg-Hansa med dotterbolag bedrev under 2011 skadeförsäkringsverksamhet främst i Sverige. Verksamheten bedrivs inom affärsområdena Privat och Företag och omfattar huvudsakligen försäljning av skadeförsäkring till privatpersoner, företag och offentlig verksamhet. Trygg-Hansa tillhör RSA Group plc ("RSA Group") som är noterat på London Stock Exchange.

### Ersättningspolicy

Styrelsen i Trygg-Hansa har antagit en uppdaterad ersättningspolicy ("Ersättningspolicyn", "Policyn") den 31 oktober 2011 som gäller för Trygg-Hansa med dotterbolag. Syftet med Ersättningspolicyn är att skapa ett överordnat regelverk för hur ersättningsprogram inom Trygg-Hansa ska utformas. Policyn omfattar alla anställda inom Trygg-Hansa.

### Beslutsgång

Ersättningspolicyn och ersättningsprogram som lyder under policyn beslutas av Trygg-Hansas styrelse. Trygg-Hansas styrelse fattar även beslut om ersättningar till anställda i ledande positioner.

En av Trygg-Hansas styrelse särskilt utsett utskott ansvarar för att bereda väsentliga ersättningsbeslut samt beslut om åtgärder för att följa upp tillämpningen av Ersättningspolicyn.

### Principer för utformning av rörliga ersättningar

Ersättningspolicyn anger att Trygg-Hansa ska ta i beaktande hur Företagets rörliga ersättningar påverkar Företagets resultat på lång sikt. När Trygg-Hansa bestämmer underlag för ersättningar uppmärksammas att resultatet i efterhand kan påverkas av nuvarande och framtida risker. Trygg-Hansa ska i sin resultatmätning ta hänsyn till de faktiska kostnaderna för att hålla kapital och likviditet som följer av den verksamhet som resultatmätningen avser.

Program för rörliga ersättningar ska baseras på såväl de anställdas individuella prestationer som den berörda resultatenhetens resultat, Trygg-Hansas totala resultat och i vissa fall resultat i andra enheter inom RSA Group. När Trygg-Hansa beslutar om ersättningen till en enskild anställd, ska hänsyn tas till kvalitativa kriterier, som att den anställde följer interna regler och förfaranden samt respekterar reglerna om uppförande mot kunder och investerare.

Trygg-Hansa eftersträvar en lämplig balans mellan fasta och rörliga ersättningar.

Trygg-Hansa ska även ta hänsyn till storleken av och kostnaden för det extra kapital som krävs för att täcka de risker som påverkat periodens resultat, storleken av och kostnaden för likviditetsrisken, och möjligheten till förväntningar om framtida intäkter inte realiserar.

Den rörliga ersättningen kan bestämmas till noll.

### Redogörelse för rörliga ersättningsprogram 2011

Trygg-Hansa har ett antal rörliga ersättningsprogram som belönar på kort och lång sikt.

Anställda i Trygg-Hansa omfattas sedan 2006 av ett kortsiktigt bonusprogram ("Bonusprogrammet") som revideras årligen. Som huvudprincip omfattas samtliga medarbetare i Trygg-Hansa av Bonusprogrammet. Anställda i kontrollfunktioner omfattas inte av Bonusprogrammet. Syftet med Bonusprogrammet är att stödja Företagets arbete med målstyrning, belöna en god arbetsinsats, samt attrahera och behålla duktiga medarbetare. Bonusutfallet för enskilda medarbetare är beroende av Företagets finansiella prestation och prestation i förhållande till individuellt anpassade prestationsmål. Finansiell prestation är kopplad till COR<sup>1</sup> och nettopremieinkomster. De finansiella prestationsmålen har valts för att skapa koppling till Företagets värdeskapande. Vid utvärdering av de individuellt anpassade prestationsmålen ska hänsyn tas till kvalitativa kriterier som intern regelefterföljnad samt hur medarbetaren arbetar enligt Företagets värderingar. Viktningen i Bonusprogrammet mellan Företagets finansiella prestation och den anställdes individuella prestationsmål är beroende av vilken befattning medarbetaren har i organisationen.

Ledningen och chefer samt specialister på vissa nivåer har möjlighet att delta i RSA Group Long Term Incentive Plan ("LTIP"). Syftet med LTIP är att öka fokus och intresset för de långsiktiga målen för RSA Group. Programmets utformning ger möjlighet till olika typer av aktietilldelningar. Flertalet av dessa aktieelement har prestationskrav knutna till dem. LTIP innebär tilldelning i aktier i RSA Group med treårig inlåsning eller mätperiod för tilldelning.

Tilldelning av aktier s.k. Deferred Shares sker årligen kopplat till Bonusprogrammet. Ersättningskommittén i RSA Group kan rekommendera aktietilldelning i form av Compulsory Deferred Shares och Voluntarily Deferred Shares. Tilldelning av Compulsory Deferred Shares är normalt begränsad till 33 procent av utfallet i Bonusprogrammet och innebär tilldelning av aktier. Compulsory Deferred Shares är kopplade till deltagarens anställning i RSA Group under en treårig inlåsningsperiod. Voluntarily Deferred Shares köps av deltagarna för den utbetalda nettobonusen med en normal begränsning till 33 procent av nettobonusbeloppet. Utöver Deferred Shares kan aktietilldelning även ges i form av Performance Shares med en treårig inlåsningsperiod.

Deferred Shares innebär tillskjutande av matchningsaktier om vissa finansiella prestationsmål för RSA Group uppfylls. De finansiella prestationsmålen består av avkastning på eget kapital samt relativ totalavkastning i förhållande till en jämförelsegrupp av andra europeiska försäkringsföretag över en treårsperiod.

Övriga befattningshavare i chefsposition eller seniora specialister har möjlighet till tilldelning av aktier i form av Restricted Shares. Restricted Shares tilldelas mot bakgrund av individens prestation och potential. Restricted Shares är inte knutna till prestationsbaserade koncernmål.

### **Ersättningssystemets riskpåverkan**

Den främsta risken i ersättningssystemets är kopplad till den rörliga ersättningen. Trygg-Hansa eftersträvar att den totala ersättningen ska vara balanserad avseende fasta och rörliga delar samt att den rörliga ersättningen inte kan leda till ett överdrivet risktagande.

De rörliga ersättningarna är därför begränsade till ett i förväg kommunicerat bestämt belopp eller tilldelning i förhållande till baslön. Andelen rörlig ersättning i förhållande till fast ersättning ökar i regel med befattningsnivån inom organisationen. Den maximala rörliga ersättningen för Risktagare är normalt 160 procent av den fasta ersättningen. Huvudprincipen är dock att den rörliga ersättningen normalt inte ska överstiga 100 procent av den fasta ersättningen för Risktagare. För att undvika intressekonflikter har anställda inom kontrollfunktioner undantagits från rörlig lön. För anställda som omfattas av rörlig ersättning är en förutsättning för utbetalning och/eller tilldelning av rörlig ersättning att de anställda inte överskrider de riskmandat som styrelsen fastslagit.

För att begränsa riskerna kopplade till ersättningssystemet ska minst 60 procent av den rörliga ersättningen till Risktagare skjutas upp under minst tre år. Den rörliga ersättningen vars utbetalning har skjutits upp kan falla bort helt eller delvis, om det i efterhand visar sig att den anställda, resultatenheten eller Trygg-Hansa inte uppfyllt resultatkriterierna. Trygg-Hansa ska också kunna avstå från att utbetala uppskjuten rörlig ersättning om dess ställning försämras väsentligt, särskilt om Trygg-Hansa inte längre antas kunna fortsätta sin verksamhet.

En fullständig beskrivning av Företagets analys av ersättningssystemets riskpåverkan finns på dess hemsida.

---

<sup>1</sup> Combined operating ratio.

För att säkerställa att Trygg-Hansa efterlever Ersättningspolicyn ska internrevisionen årligen självständigt granska om Företagets ersättningar överensstämmer med Ersättningspolicyn. Internrevisionen ska rapportera resultatet av granskningen till styrelsen och i vart fall årligen senast i samband med att årsredovisningen fastställs.

### Identifiering av Risktagare

Trygg-Hansa har utifrån Företagets risker<sup>2</sup> identifierat Företagets grupp av Risktagare. Risktagargruppen består av ledning, övriga risktagare och anställda i kontrollfunktioner. För gruppen övriga risktagare har Företaget genomfört en riskprövning av samtliga anställda för att identifiera anställda som utövar ett inte oväsentligt inflytande på Företagets risknivå. Företaget har genom sin riskhanteringsprocess och fastställda limiter begränsat riskpåverkan för övriga anställda tillräckligt väl för att dessa på ett inte oväsentligt kan anses påverka Företagets risknivå.

Gruppen övriga risktagare består av lokal chefsaktuarie och chefer med särskilt underwritingansvar med anställning i Företaget. Chefsaktuarien för Trygg-Hansa har en central funktion för att prissätta och följa upp risker i verksamheten och anses därför utöva ett inte oväsentligt inflytande på risknivån i Företaget. Anställda med chefsansvar inom övriga områden anses inte ha en sådan riskpåverkan att de kan anses utöva ett inte oväsentligt inflytande på Företagets risknivå.

Företagets kontrollfunktioner utgörs av internkontroll<sup>3</sup> och internrevision.

Trygg-Hansa har ett antal ledande befattningshavare och övriga risktagare med anställning i Codan A/S och Codan Forsikring A/S ("Codan"), bolag tillhörande RSA Group. Till dem hör Trygg-Hansas VD (dubbelanställning i Codan A/S och i Trygg-Hansa) och övriga medlemmar i Koncernledningen samt investeringschef och chefer med särskilt undertecknansvar och/eller underwritingansvar. Om någon medlem av Företagsledningen eller övriga risktagare med anställning i Codan skulle anställas i Trygg-Hansa ska denne/dessa anses som Risktagare i Företaget.

Ersättningspolicyn som definierar Företagets Risktagare ses regelbundet över för att pröva risktagardefinitionen och fånga upp eventuellt nya Risktagare.

Trygg-Hansa har följande anställda Risktagare under 2011.

<b>Ledning</b> (särskild angivelse om fler än en)	<b>Övriga risktagare</b> (särskild angivelse om fler än en)	<b>Kontrollfunktioner</b> (särskild angivelse om fler än en)
CEO CFO (2) Director (Privat) Director Operations	Lokal chefsaktuarie Pricing and UW Director PL UW Director SE	Internkontroll / Internrevision (18)

<sup>2</sup> För beskrivning av Företagets risker se årsredovisning

<sup>3</sup> Enterprise Risk Control, RR&C och Financial Risk Control

## Offentliggörande av särskilda ersättningsuppgifter

Ref punkt FFFS 2011:2		Enhet	Ledande befattnings- havare	Anställd som kan påverka företagets risknivå	Övriga anställda (alla anställda)
7	Total ersättning 2011	Kostnadsförda belopp (MSEK)	31	19	1401
7	fördelat på antal anställda	Antal anställda	6	21	2008
7	Fast ersättning 2011	Kostnadsförda belopp (MSEK)	16	18	1301
7	fördelat på antal anställda	Antal anställda	6	21	2008
7	Rörlig intjänad ersättning 2011	Kostnadsförda belopp (MSEK)	14	1	76
7	fördelat på antal anställda	Antal anställda	5	2	1685

Ref punkt FFFS 2011:2		Enhet	Totalt 2011
8a	Andel av rörlig ersättning intjänad: kontanter	Procentuell fördelning	84%
8b	Andel av rörlig ersättning intjänad: aktier/finansiella instrument	Procentuell fördelning	16%
8c	Andel av rörlig ersättning intjänad: övrigt	Procentuell fördelning	0
9	Ersättning intjänad 2011	(MSEK)	1160
9	Ersättning intjänad 2011, utbetald 2011	(MSEK)	1052
9	Ersättning intjänad 2010 eller tidigare räkenskapsår utbetald 2011	(MSEK)	80
9	Ersättning intjänad 2011 eller tidigare räkenskapsår, justerad ej utbetald	(MSEK)	0
10	Ackumulerade utestående uppskjutna ersättningar för 2011 (1)	(MSEK)	14
11	Avgångsvederlag 2011	Kostnadsförda belopp (MSEK)	13
11	totalt antal anställda som omfattas	Antal anställda	9
11	Garanterade rörliga ersättningar 2011 (2)	Kostnadsförda belopp (MSEK)	0,7
11	totalt antal anställda som omfattas	Antal anställda	3
12	Avgångsvederlag 2011 (2)	Ackumulerat belopp (MSEK)	12
12	totalt antal anställda som omfattas	Antal anställda	13
12	högsta enskilda utfästa belopp	(MSEK)	0,8
12	Garanterade rörliga ersättningar 2011 (2)	Ackumulerat belopp (MSEK)	0,7
12	totalt antal anställda som omfattas	Antal anställda	3
12	högsta enskilda utfästa belopp	(MSEK)	0,6
13	Avgångsvederlag 2011	Utbetalt belopp (MSEK)	10
13	Garanterade rörliga ersättningar 2011	Utbetalt belopp (MSEK)	0,7

- (1) Beslutade tilldelade outnyttjade rättigheter
- (2) Inkluderar garanterad rörlig ersättning i form av sign-on bonus