

### Bakgrund

Idun Liv Försäkring AB:s ("bolaget" eller "Idun Liv") ersättningsregler är utformade i enlighet med de krav som ställs i externa regler gällande den verksamheten som bolaget bedriver, främst Kommissionens delegerade förordning (EU) 2015/35.

I policyn anges grunder och principer för hur ersättning ska fastställas, tillämpas och följas upp samt för hur bolaget definierar vilka anställda som kan påverka bolagets risknivå. Enligt FFFS 2015:12 om årsredovisning i försäkringsföretag, så ska bolaget offentliggöra information om ersättningspolicyn och dess tillämpning på ett sätt som är lämpligt med hänsyn till dess storlek och verksamhetens art, omfattning och komplexitet.

Denna redogörelse offentliggörs i samband med att årsredovisningen offentliggörs.

Bolagets ersättningspolicy reglerar hur bolaget ska hantera rörliga ersättningar. Policyn omfattar alla anställda. I redogörelsen för ersättningar ska det finnas med en analys av vilka risker som är förenade med bolagets ersättningssystem.

### Allmänt om bolagets ersättningssystem

Ett väl fungerande och konkurrenskraftigt ersättningssystem för medarbetarna är avgörande för att kunna rekrytera, motivera och behålla personal på den marknad och inom det segment där bolaget verkar. Systemet ska främja såväl individuella prestationer som uppmuntra till ett långsiktigt värdeskapande för bolaget, bidra till ett balanserat risktagande och motverka intressekonflikter.

I bolagets ersättningsmodell ingår följande delar:

- Fast lön
- Pensionsförmåner
- Övriga förmåner

Styrelsen i bolaget har beslutat att ingen rörlig ersättning utgår normalt till anställda.

### Beslut mm

Bolagets styrelse har beslutat om policyn. Beslutet är baserat på en analys av den eventuella risk som ersättningssystemet kan ha på bolagets förmåga att fullgöra sina förpliktelser. Policyn uppdateras minst årligen och oftare vid behov, t ex vid förändringar på marknaden eller i bolagets verksamhet.

### Långsiktighet

Policyn är utformad så att ersättningar till enskilda anställda inte ska motverka bolagets långsiktiga intressen.

Policyn har beaktat att bolagets totala ersättningar för en enskild period inte äventyrar bolagets förmåga att sammantaget redovisa vinst.

### Risker förknippade med ersättningssystemet

Bolagets riskhantering ska säkerställa att bolagets förmåga att fullgöra sina förpliktelser inte äventyras

och ska i sin riskhanteringsverksamhet implementera rutiner för att identifiera, mäta, styra och rapportera risker som uppkommer till följd av bolagets ersättningssystem.

Bolaget bedriver försäkringsverksamhet och tillhandahåller livförsäkringar. Verksamheten hos bolaget bedöms inte kunna hota den övergripande finansiella stabiliteten.

Givet bolagets verksamhet så är bland annat följande risker av relevans:

- Operativa och legala risker
- Marknadsrisker
- Likviditetsrisk och refinansieringsrisk

Det finns inget i bolagets ersättningssystem som på ett signifikant sätt bidrar till att öka operativa och legala risker till en sådan nivå att bolagets finansiella ställning, soliditet eller likviditet hotas.

När det gäller marknadsrisk så har bolaget gjort bedömningen att marknadsrisken inte kan hota bolagets möjligheter att fullgöra sina förpliktelser på grund av att bolagets åtaganden bör korrelera med marknadsrisken i tillgångarna i allt väsentligt. Ersättningssystemet påverkas inte av marknadsrisker.

Enligt bolagets bedömning så medför ersättningssystemet inget annat än en marginell påverkan på likviditets- och refinansieringsriskerna. Ersättningssystemet medför inga incitament för de anställda att öka riskerna med koppling till likviditet och refinansiering.

### Särskilt reglerad personal

På grundval av bolagets riskanalys så har bolaget identifierat så kallad särskilt reglerad personal inklusive verkställande ledning. Bolaget har genom bolagets regelefterlevnadsfunktion gjort en förutsättningslös analys av verksamheten och de anställda. Analysen har sedan presenterats för bolagets styrelse. Bolaget har på detta sätt identifierat den personal som ska ingå i gruppen särskilt reglerad personal respektive verkställande ledning. Kretsen av särskilt reglerad personal består under 2019 av totalt två (2) personer.

### Balans mellan fast och rörlig ersättning

Bolaget eftersträvar en lämplig balans mellan fast och rörlig ersättning. Ersättningen innefattar i första hand fast lön, pensionsavsättningar och sådana förmåner som normalt erbjuds anställda på arbetsmarknaden. Dessa betecknas som fast ersättning och ska stå för en tillräckligt stor del av medarbetarens totala ersättning för att det ska vara möjligt att fastställa den rörliga ersättningen. Efter särskilda beslut som angivits ovan kan ersättning även innefatta rörlig resultatbaserad ersättning. Rörlig ersättning ska bestämmas på så sätt att den är neutral utifrån ett kundperspektiv.

Bolaget beaktar även följande faktorer vid beslut av hur stor del som ska utgöra eventuell rörlig ersättning:

- storleken av och kostnaden för det extra kapital som krävs för att täcka de risker som påverkat periodens resultat,
- möjligheten att förväntningar om framtida intäkter inte realiserar, och
- den totala rörliga ersättningen inte är så stor att den begränsar bolagens förmåga att stärka sin kapitalbas

**Resultatbedömning**

Den eventuella diskretionära rörliga ersättningen ska grundas på såväl den enskilde anställdes prestation som bolagets totala resultat. Bolaget har tydliga resultatredovisningar och kan besluta om utbetalning av diskretionärt rörlig ersättning endast om bolaget går med vinst. Bolaget använder sig inte av några operativa, redovisningsbaserade eller aktiekursrelaterade vinstmått. Bolaget beaktar dock även andra kriterier vid resultatmätningen. Utöver resultatbaserade kriterier så använder sig bolaget även av så kallade kvalitativa kriterier. Bolaget kommer i bedömningen av de anställda att beakta den enskildes bidrag till att skapa kundnöjdhet, en god arbetsplats, deltagande i internt arbete samt regelefterlevnad. Med det senare avses hur väl den anställda följer interna och externa regler. Regelansvarig bereds alltid möjlighet att lämna synpunkter på fördelningen innan den beslutas. Bolaget strävar efter att utbetalning av rörlig ersättning anpassas till tidshorisonten för potentiellt risktagande.

**Uppskjutande av ersättning och riskjustering**

Av ersättningspolicyn följer att bolaget ska skjuta upp utbetalningen av en andel av den rörliga ersättningen

för bolagets särskilt reglerade personal. För dessa ska bolagen se till att minst 40 procent av den rörliga ersättningen, när den uppgår till minst 100 000 kronor, skjuts upp i minst tre år innan den betalas ut. Avseende anställda i den verkställande ledningen ska minst 60 procent skjutas upp i minst tre år. Bolaget har i normalfallet inga anställda som erhåller ersättning som överstiger den totala ersättningen till någon i verkställande ledning, men i sådant fall ska minst 60 procent av den rörliga ersättningen skjutas upp. Styrelsen kan besluta om att den rörliga ersättningen skjuts upp ytterligare.

Innan beslut tas om eventuell rörlig ersättning gör bolaget en prövning av om den anställda har tagit risker som inte är förenliga med risknivå som bolagets ledning har beslutat om eller om den anställda har agerat på ett sätt som är oförenligt med bolagets ersättningspolicy.

Innan uppskjuten rörlig ersättning betalas ut så gör bolaget en förnyad riskprövning. Om det vid denna prövning framkommer att den anställda har tagit överdrivet mycket risk så kan bolaget innehålla hela eller delar av eventuell uppskjuten rörlig ersättning.

Bolaget ska i förekommande fall betala ut innehållen del av ersättningen en gång per år jämnt fördelad över den tid som ersättningen skjuts upp (pro rata). Den första utbetalningen får göras först ett år efter att den rörliga ersättningen fastställdes.

**Löner- andra ersättningar fördelade mellan styrelseledamöter, ledande befattningshavare, särskilt reglerad personal och övrig anställda för år 2019**

Tkr	Styrelsearvode	Fast lön	Rörlig lön	Summa
<b>Styrelsens ordförande</b>				
Hans Benndorf	195	-	-	195
<b>Styrelsen ledamöter</b>				
Gunilla Forsmark Karlsson	145	-	-	145
Jack Johansson	165	-	-	165
Andra ledande befattningshavare*	-	1 855	-	1 855
Särskilt reglerad personal	-	547	-	547
Övriga anställda	-	-	-	0
<b>Totalt</b>	<b>505</b>	<b>2 402</b>	<b>0</b>	<b>2 907</b>

\*) Lars Einar Pettersson slutade som VD i oktober 2019 och ingår i ovan uppställning

Rörlig ersättning definieras som kortfristiga rörliga kontantersättningar. All annan ersättning rapporteras som fast ersättning och består av lön, arvoden, pensionsavsättningar, avgångsvederlag och förmåner som till exempel bilförmåner. I de rapporterade ersättningarna ingår inte sociala avgifter eller förändring av semesterlöneskulden. Bolaget har för närvarande inte några långfristiga aktierelaterade incitamentsprogram för ersättningar utan den rörliga ersättningen består till 100 procent av kontantersättningar