



Försäkringar för livet

Redogörelse för
ersättningar till anställda i
Bliwa Livförsäkring, ömsesidigt



Styrelsen har för 2010 beslutat om riktlinjer för fast och rörlig ersättning i enlighet med kraven i Finansinspektionens allmänna råd (2009:7) om ersättningspolicy för försäkringsföretag med flera. Riktlinjerna beskriver systemen för fast och rörlig ersättning, anger grunder och principer för hur ersättning ska fastställas samt hur riktlinjerna ska tillämpas och följas upp. Ytterligare redogörelse för ersättningar inom Bliwa framgår av not 43 i årsredovisningen, som finns på Bliwas webbplats, www.bliwa.se.

BESLUTSGÅNG FÖR FASTSTÄLLANDE AV RIKTLINJER FÖR RÖRLIG ERSÄTTNING INOM BLIWA

Bliwas styrelse antog den 25 mars respektive den 24 september 2010 riktlinjer för fast och rörlig ersättning.

Innan styrelsen fattade beslut om innehållet fick ett antal personer och funktionerna för risk och compliance, internrevision samt ekonomi lämna synpunkter på innehållet. Detta för att säkerställa att resultatkriterierna är lämpliga och mätbara. En särskild utsedd styrelseledamot ansvarade för beredningen av beslutet om riktlinjerna. Beslutet grundades även på en särskild analys avseende vilka risker riktlinjerna samt Bliwas modeller för rörlig ersättning kan vara förknippade med, se bilaga 1. Riktlinjerna som antogs av styrelsen den 24 september 2010 var endast redaktionellt förändrade.

Riktlinjerna tillämpas första gången på de ersättningar som intjänats under 2010.

SÄRSKILD STYRELSELEDAMOT SOM HANDHAR ERSÄTTNINGSFRÅGOR

Styrelsen har utsett ledamoten Björn C Andersson att ansvara för att bereda väsentliga ersättningsbeslut och beslut om bolagets riktlinjer avseende rörlig och fast ersättning. Hans uppgifter innefattar bland annat att säkerställa att besluten om ersättningsfrågor är tillräckligt beredda, utvärdera hur och i vilken mån riktlinjerna påverkar Bliwas risknivå, delta i framtagande av den analys som ska ligga till grund för styrelsens beslut om riktlinjer avseende fast och rörlig ersättning samt göra en självständig bedömning av riktlinjernas lämplighet.

BEREDNINGS- OCH BESLUTSPROCESS

Fast och rörlig ersättning, inklusive pensionsavsättningar, till vd samt vice vd beslutas av styrelsen. Fast ersättning till befattningshavare som är direktrapporterande till vd, exklusive vice vd, beslutas av vd i samråd med styrelseordföranden. Styrelsen beslutar om fast och rörlig ersättning, inklusive pensionsavsättningar till vd och vice vd samt om rörliga ersättningar för all övrig personal.

ERSÄTTNINGARS OMFATTNING OCH RESULTATMÄTNING

Bliwas riktlinjer för rörlig ersättning omfattar alla anställda. De anställda delas in i tre grupper: Gruppen anställda i ledande positioner omfattar vd och vice vd samt ledamöter av Bliwas ledningsgrupp. I ledningsgruppen ingår förutom vd och vice vd, chefsaktuarien, ekonomichefen, chefsjuris-

ten, vd i Bliwa Skadeförsäkring AB och chefen för försäkringsavdelningen. Anställda som kan påverka företagets risknivå är anställda som i tjänsten utövar eller kan utöva ett icke oväsentligt inflytande på företagets risknivå. Med det avses att den anställde har befogenhet att fatta beslut som kan påverka Bliwas riskexponering. De personer inom Bliwa som kan påverka företagets risknivå är anställda i ledande positioner enligt ovan och chefen för underwriting, kapitalförvaltarna samt ansvarig för funktionerna för risk och compliance. I gruppen övriga anställda ingår samtliga övriga anställda som inte ingår i de två föregående grupperna och som inte kan påverka Bliwas risknivå.

Styrelsen har i riktlinjerna för rörlig ersättning beslutat att ingen rörlig ersättning från och med 2010 får utgå till cheffaktuarien, ekonomichefen och anställda inom funktionerna för risk och compliance samt i förekommande fall internrevision.

Ersättning inom Bliwa utgörs av grundlön, övriga förmåner och pension samt rörlig ersättning. Det finns två system för rörlig ersättning, kollektiv rörlig ersättning och individuell rörlig ersättning. För båda ersättningsystemen finns kvantitativa och kvalitativa resultatkriterier uppställda samt krav på ett positivt resultat. Rörlig ersättning får endast utgå i form av kontant ersättning.

Individuell rörlig ersättning

Rätt till individuell ersättning grundar sig på ett avtal. I avtalet anges vilka kriterier som ska vara uppfyllda för att anställda ska få rätt till rörlig ersättning. Avtalen innehåller även en maximal nivå för den möjliga rörliga ersättningen. Resultatkriterierna omfattar individuellt uppsatta mål avseende den anställdes resultat, den berörda resultat-enhetens resultat (för vissa individer), bolagets totala resultat samt kvalitativa kriterier. Samtliga avtal innehåller kriteriet att årets resultatet ska vara positivt för rätt till individuell rörlig ersättning.

Totalt sex befattningshavare, vilka kan påverka Bliwas risknivå, har individuella avtal om rörlig ersättning. Mer information om dessa ersättningar finns i not 43 i årsredovisningen, www.bliwa.se

Målbaserad kollektiv rörlig ersättning

Samtliga anställda, förutom de som kan påverka företagets risknivå enligt definitionen ovan eller som kan påverka risknivån men som har avtal om individuell rörlig ersättning, har rätt till kollektiv rörlig ersättning. Ingen anställd med rätt till kollektiv rörlig ersättning kan således påverka Bliwas risknivå.

Rätt till kollektiv rörlig ersättning finns endast om årets resultat är positivt. Styrelsen beslutar dessutom om andra mål som måste vara uppfyllda. Ett av dessa är kvalitativt.

Den kollektiva rörliga ersättningen uppgick 2010 till maximalt 27 500 kronor för en heltidstjänst vid 100 procent målpuffyllelse. För 2010 uppnåddes samtliga mål.

SAMBAND MELLAN RESULTAT OCH ERSÄTTNING

Sambandet mellan bolagets resultat, den enskildes resultat och rätt till rörlig ersättning är följande:

Individuell rörlig ersättning

Individuell rörlig ersättning betalas endast ut om bolagets solvenskrav är uppfyllt och bolagsstämman har fastställt ett positivt resultat. Dessutom måste ett eller flera resultatkriterier vara uppfyllda.

Kollektiv rörlig ersättning

Kollektiv rörlig ersättning betalas endast ut om bolagets solvenskrav är uppfyllt och bolagsstämman har fastställt ett positivt resultat. Dessutom måste ett eller flera resultatkriterier vara uppfyllda.

RESULTATKRITERIER SOM LIGGER TILL GRUND FÖR RÖRLIG ERSÄTTNING

Individuell rörlig ersättning

- den anställdes resultat
- den berörda resultatenhetens resultat (för vissa individer)
- bolagets totala resultat
- kvalitativa kriterier.

Kollektiv rörlig ersättning

- bolagets resultat
- fem av styrelsen uppställda resultatkriterier, varav ett är kvalitativt.

PRINCIPER FÖR ATT HÅLLA INNE RÖRLIG ERSÄTTNING SAMT RISKJUSTERING

Från och med år 2010 hålls delar av den rörliga ersättningen enligt individuella avtal inne enligt följande: 40 procent av den rörliga ersättningen betalas ut år 2 efter bolagsstämmans fastställande av resultatet år 1. 60 procent av den individuella rörliga ersättningen, som är preliminärt beräknad, hålls inne i minst tre år (år 2+3+4) och betalas normalt endast ut om företagets aggregerade resultat för perioden (år 1+2+3+4) är positivt och bolagets solvenskrav är uppfyllt per den 31 december år 4. Innehållen rörlig ersättning betalas ut år 5 efter bolagsstämmans fastställande av resultatet år 4.

För samtliga rörliga ersättningar finns även bestämmelser om vad som händer om en anställd säger upp sin anställning, permitteras av bolaget, begår brott, avlider eller blir arbetsoförmögen.

RÖRLIGA ERSÄTTNINGAR INTJÄNADE UNDER 2009 OCH TIDIGARE

För räkenskapsåret 2009 avsattes 4 118 KSEK för utbetalning under 2010, vilket i sin helhet avsåg utfallet för rörliga ersättningar under 2009. Denna rörliga ersättning betalades ut i form av kontant ersättning under 2010.

För ersättningar intjänade under räkenskapsåret 2008 eller tidigare avsattes eller betalades inga belopp ut under 2009.

ERSÄTTNING INTJÄNADE UNDER RÄKENSKAPSÅRET 2010

	Fast ersättning KSEK	Rörlig ersättning KSEK	Antal personer med fast ersättning	Antal personer med rörlig ersättning
Anställda i ledande position	7 590	537	7	2
Övriga anställda som kan påverka företagets risknivå	4 790	403	4	4
Övriga anställda	12 822	695	31	29
Totalt	25 202	1 635	42	35

Efter det att bolagsstämman den 7 juni 2011 fastställt resultatet för 2010 kommer SEK 695.000 att betalas ut till gruppen "övriga anställda". Till de två andra grupperna i tabellen ovan kommer SEK 376.000 (40 procent av 940.000) att betalas ut.

Under 2010 uppgick:

- det kostnadsförda totalbeloppet för avgångsvederlag och garanterad rörlig ersättning till o KSEK

- det ackumulerade totalbeloppet för avgångsvederlag och garanterad rörlig ersättning till o KSEK.

Inga belopp avseende avgångsvederlag eller garanterad rörlig ersättning betalades ut under 2010. Vidare fanns inte heller några ackumulerade utestående uppskjutna ersättningar.

Analys av risker med rörliga ersättningar inom Bliwa

Nedan följer en genomgång av de faktorer som ska beaktas i den analys som ska ligga till grund för styrelsens beslut om riktlinjer och modeller för rörlig ersättning.

1. Äventyrar de totala rörliga ersättningarna för en enskild period förmågan att sammantaget redovisa positivt resultat över en konjunkturcykel?

Riktlinjerna, och de modeller som beskrivs i dessa, är utformade för att ta hänsyn till Bliwas långsiktiga resultat. För att uppnå detta har bland annat en långsiktig resultatmätning över tre år införts för personer med individuella bonusavtal som är "risktagare". Den långsiktiga resultatmätningen innebär att det aggregerade resultatet måste vara positivt för att utbetalning ska ske. Nivåerna i den rörliga ersättningen är valda för att inte påverka Bliwas resultat i alltför stor utsträckning, men ändå vara tillräckliga för att motivera och stimulera personalens arbetsinsatser. Bedömningen är att de nivåer som finns i den kollektiva rörliga ersättningen och de individuella avtalen tillsammans endast kan påverka Bliwas resultat i mindre omfattning. Risken bedöms därför som liten att de rörliga ersättningarna som enskild faktor ska komma att äventyra Bliwas förmåga att redovisa ett positivt resultat.

2. Har hänsyn tagits till att underlagen för rörlig ersättning i efterhand kan påverkas av nuvarande och framtida risker?

Underlag för rörlig ersättning är den ettåriga resultatmätningens perioden. Om uppsatta kriterier har uppnåtts och om resultatet är positivt samt solvensgraden uppfyllt uppkommer rätt till rörlig ersättning. Till det kommer att för personer som är risktagare och har individuella avtal hålls 60 procent av ersättningen inne i tre år, den fleråriga resultatmätningens perioden.

Eftersom en aggregerad resultatmätning ska ske efter tre år, samt en riskjustering i förhållande till uppsatta kriterier för den fleråriga resultatmätningens perioden, tar Bliwa hänsyn till framtida risker i sin modell. Oavsett vilken typ av risk som påverkar resultatet måste bolaget uppvisa ett aggregerat positivt resultat samt uppfylla solvenskraven för att utbetalning ska ske. Dessutom är ersättningen preliminärt beräknad, vilket innebär att om något av de fleråriga resultatkriterierna senare visar sig inte vara uppfyllt kan en justering av underlaget ske i efterhand. Underlagen är mot bakgrund av detta utformade med hänsyn till framtida och nuvarande risker.

3. Påverkar modellerna Bliwas långsiktiga intressen?

Det ligger i Bliwas intresse att uppvisa ett positivt resultat för att på bästa sätt kunna uppfylla sina åtaganden gentemot försäkringstagarna och de försäkrade. Modeller för rörlig ersättning ska därför stimulera till goda prestationer och arbetsinsatser.

Genom att slå fast vad som är en lämplig balans mellan rörlig och fast ersättning för olika personalkategorier och genom att sätta upp kollektiva och individuella mål som är kopplade till affärs- och strategiplanen, bör Bliwas modeller för rörlig ersättning utan alltför stort risktagande bidra till goda resultat och därmed gynna Bliwas långsiktiga intressen.

4. Hur påverkar en maximal utbetalning av rörlig ersättning till de anställda Bliwas budgeterade resultat, bolagets förmåga att ha en tillräcklig kapitalbas och solvensgraden?

Vid en uppskattning av kommande maximala nivåer utifrån nu kända och planerade löner och avtal bör den maximala rörliga ersättningen för bolaget under ett år uppgå till cirka 3,6 MSEK. Utbetalning sker av cirka 1,9 MSEK efter att bolagsstämman fastställt ett positivt resultat för den ettåriga resultatmätningens perioden och cirka 1,7 MSEK hålls inne i tre år.

Den rörliga ersättningen har, som framgår, en viss påverkan på resultatet. Risken för att en maximal utbetalning av rörlig ersättning ska komma att påverka solvensgraden och kapitalbasen bedöms som liten med hänsyn till nuvarande löne- och ersättningsnivåer.

5. Uppmuntrar resultatkriterierna till överdrivet eller osunt risktagande ?

Den föreslagna balansen mellan rörlig och fast ersättning ska motverka ett osunt risktagande. Eftersom de fasta lönerna sannolikt kommer att justeras uppåt och de rörliga nedåt medför det att eventuella incitament att ta alltför stora risker för sin egen vinnings skull bör minska. Dessutom gör den fleråriga resultatmätningens perioden att eventuella kortsiktiga resultat inte belönas fullt ut om de inte visar sig hållbara över tiden. Risken att enskildas resultatkriterier uppmuntrar till för stort risktagande bör särskilt vägas in vid utformningen av individuella avtal om rörlig ersättning.

6. Ligger även kvalitativa kriterier till grund för ersättning?

För kollektiv ersättning finns ett gemensamt kvalitativt mål som rör kundnöjdheten. Samtliga individuella avtal innehåller minst två mål som är av kvalitativ karaktär, som frånvaro av myndighetsanmärkningar och att man följer interna regler.

7. Säkerställer riktlinjerna att Bliwa genom att använda sig av rörlig ersättning kan attrahera, motivera och behålla anställda genom att erbjuda för försäkringsbranschen marknadsmässig rörlig ersättning?

Riktlinjerna är utformade för att uppfylla Finansinspektionens krav vad gäller rörlig ersättning. Eftersom samtliga försäkringsbolag lyder under samma regelverk och Bliwa inte heller har valt att utforma sina regler mer långtgående än vad Finansinspektionen kräver bör Bliwa ha samma grundförutsättningar för att konkurrera om personal som andra bolag. Risken att Bliwa inte kan konkurrera inom branschen bedöms därför som låg. Risken för konkurrens om personal inom kapitalförvaltningen från andra branscher som saknar ett långtgående regelverk om rörliga ersättningar bedöms som medelstor. Det som minskar risken är den inläsningsfekt i riktlinjerna som innebär att om man säger upp sig förfaller hela eller delar av rätten till rörlig ersättning.



Bliwa Livförsäkring, ömsesidigt

Box 5125, 102 43 Stockholm

Besöksadress: Biblioteksgatan 29

Telefon: 08-696 22 80

Telefax: 08-696 22 92

Organisationsnr: 502006-6329

E-post: kund@bliwa.se

Webbplats: www.bliwa.se