



Försäkringar för livet

2012 års redogörelse för
ersättningar till anställda i
Bliwa Livförsäkring, ömsesidigt



Styrelsen har beslutat om riktlinjer för fast och rörlig ersättning i enlighet med kraven i Finansinspektionens allmänna råd 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 46 i årsredovisningen, som finns på Bliwas webbplats, www.bliwa.se.

BESLUTSGÅNG FÖR FASTSTÄLLANDE AV RIKTLINJER FÖR RÖRLIG ERSÄTTNING INOM BLIWA

Bliwas styrelse antog senast den 11 september 2012 riktlinjer för fast och rörlig ersättning.

Innan styrelsen fattade beslut om innehållet fick ett antal personer och funktionerna för risk och compliance, internrevision samt ekonomienheten lämna synpunkter på innehållet. Detta för att säkerställa att resultatkriterierna är lämpliga och mätbara. Ersättningsutskottet har även deltagit i dess beredning. 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 tillämpades första gången på de ersättningar som intjänats under 2010.

ERSÄTTNINGSAUTSKOTT

Styrelsen har för 2012 utsett styrelsens ordförande samt vice ordförande till att utgöra Bliwas ersättningsutskott. Utskottet ansvarar för att bereda väsentliga ersättningsbeslut samt beslut om bolagets riktlinjer avseende fast och rörlig ersättning. Uppgifterna omfattar 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 efter beredning av styrelsens ordförande och vice ordförande. 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

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 ersättningssystemen finns kvantitativa och kvalitativa resultatkriterier uppställda samt krav på ett positivt resultat. Rörlig ersättning får endast utgå i form av kontant ersättning.

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, chefaktuarien, ekonomichefen, chefsjuristen, chefen för försäkringsenheten samt vd i Bliwa Skadeförsäkring AB. 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 ansvariga 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 vidare i riktlinjerna för rörlig ersättning beslutat att avtal om individuell rörlig ersättning endast får ingås med vd, vice vd, samt anställda inom marknadsenheten. Härtill kan styrelsen besluta om att anställda som inte kan påverka bolagets risknivå ska kunna erhålla kollektiv rörlig ersättning. Styrelsen har i riktlinjerna även särskilt beslutat att ingen rörlig ersättning från och med 2010 får utgå till chefaktuarien, ekonomichefen och anställda inom funktionerna för risk och compliance samt i förekommande fall internrevision.

Individuell rörlig ersättning

Rätt till individuell rörlig ersättning grundar sig alltid 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 resultatenhetens 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 två befattningshavare, vilka kan påverka Bliwas risknivå, har under 2012 haft individuella avtal om rörlig ersättning. Härtill har ytterligare en anställd haft rätt till individuell rörlig ersättning. Mer information om dessa ersättningar finns i not 46 i årsredovisningen.

Målbaserad kollektiv rörlig ersättning

Styrelsen beslutar årligen om en modell för mål baserad kollektiv rörlig ersättning. Samtliga anställda, förutom de som kan påverka företagets risknivå enligt definitionen ovan eller som inte kan påverka risknivån men som har avtal om individuell rörlig ersättning, har rätt till kollektiv rörlig ersättning, om sådan modell har beslutats av styrelsen. Ingen anställd med rätt till kollektiv rörlig ersättning kan således påverka Bliwas risknivå. Kollektiv rörlig ersättning hålls därför inte inne.

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 2012 till maximalt 32 000 kronor för en heltidstjänst vid 100 procent måluppfyllelse. För 2012 uppnåddes huvuddelen av uppsatta 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.

ERSÄTTNING UNDER RÄKENSKAPSÅRET 2012

Tabellen utvisar intjänad och kostnadsförd ersättning avseende 2012. Ingen rörlig ersättning är garanterad utan rätten till ersättning följer de bestämmelser som framgår av riktlinjer från styrelsen.

	Fast ersättning KSEK	Rörlig ersättning KSEK	Antal personer med rätt till fast ersättning	Antal personer med rätt till rörlig ersättning
Anställda i ledande position	7 949	482	7	2
Övriga anställda som kan påverka företagets risknivå	1 516	0	2	0
Övriga anställda	17 342	901	38	38
Totalt	26 807	1 383	47	40

Bolagsstämman den 4 juni 2013 har fastställt resultatet för 2012. I enlighet med detta kommer kollektiv rörlig ersättning samt ett fall av individuell rörlig ersättning i vilket personen inte kan påverka risknivån, om 901 KSEK att betalas ut till gruppen "Övriga anställda" enligt tabellen ovan. Till gruppen "Anställda i ledande position" kommer 193 KSEK att betalas ut.

Under 2012 uppgick det kostnadsförda totalbeloppet för avgångsvederlag och garanterad rörlig ersättning till 0 KSEK. Även det ackumulerade totalbeloppet för avgångsvederlag och garanterad rörlig ersättning var 0 KSEK. Intjänade ackumule-

RESULTATKRITERIER SOM LIGGER TILL GRUND FÖR RÖRLIG ERSÄTTNING

Individuell rörlig ersättning

- den anställdes resultat
- den berörda resultatenhetsens 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.

rade ersättningar, dock ej garanterade, uppgår till 804 KSEK för gruppen "Anställda i ledande position". Av dessa har 322 KSEK intjänats före 2012.

Avgångsvederlag till kapitalförvaltare om 4 214 KSEK har betalades ut under 2012. Härtill har även rörliga ersättningar intjänade under tidigare räkenskapsår (ackumulerade) om 123 KSEK betalats ut till dessa personer. Detta i enlighet med särskilt beslut av styrelsen 2011.

Några garanterade rörliga ersättning eller ersättningar intjänade under tidigare räkenskapsår för andra anställda har inte betalats ut under 2012.

Analys av risker med rörliga ersättningar

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 fyra år (flerårig resultatmättningsperiod) 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. Risker 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 resultatmättningsperioden. 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 ersättning- en inne i tre år efter den ettåriga resultatmättningsperioden.

Eftersom en aggregerad resultatmätning ska ske efter fyra år, samt en riskjustering i förhållande till uppsatta kriterier för den fleråriga resultatmättningsperioden, 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 2,1 MSEK. För 2011 uppnåddes inte det grundläggande kriteriet om att årets resultat ska vara positivt, varför ingen ersättning har eller kommer att betalas ut avseende 2011.

Den rörliga ersättningen har, som framgår, en viss påverkan på resultatet. Risker 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 den maximalt tillåtna andelen rörlig ersättning är 4 månadslöner så bedöms risken för osunt risktagande som mycket begränsad. I praktiken har Bliwa i dagsläget inget avtal om rörlig ersättning som överstiger 2,2 månadslöner. Dessutom gör den fleråriga resultatmättningsperioden att eventuella kortsiktiga resultat inte belönas fullt ut om de inte visar sig hållbara över tiden. Risker 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 regelverk och processer.

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. Risker att Bliwa inte kan konkurrera inom branschen bedöms därför som låg.

8. Är balansen mellan fast och rörlig ersättning lämplig?

Styrelsens riktlinjer för fast ersättning innehåller bestämmelser med principer för hur fast ersättning, lön. Principerna innebär att Bliwa ska driva en lönepolitik som stimulerar medarbetarna till goda arbetsinsatser, engagemang, utveckling och arbetstillfredsställelse. Lönen ska i förhållande till marknaden vara sådan att företaget kan rekrytera, utveckla och behålla medarbetare med en sådan kompetens att verksamheten kan bedrivas framgångsrikt och lönsamt. Individuell lönesättning ska tillämpas och lönerrevision ska normalt ske årligen. I förhållande till bedömningen under punkt 7 ovan anses balansen mellan fast och rörlig ersättning inom Bliwa som lämplig.

9. Har systemet för rörlig ersättning utformats så att risker för intressekonflikter minimeras?

Styrelsen har i riktlinjer för hantering av jäv och intressekonflikter identifierat risker för intressekonflikter samt fastställt bestämmelser kring Bliwas hantering av dessa. Bliwas system för rörlig ersättning innebär att endast ett fåtal personer har rätt till individuell rörlig ersättning. Enligt punkt 5 ovan har detta system inte bedömts uppmuntra till överdrivet eller osunt risktagande. Härutöver kan anställda som inte kan påverka Bliwas risknivå ha rätt till kollektiv rörlig ersättning. Rätten utgår efter särskilt beslut och fastställande av kriterier av styrelsen. Den kollektiva rörliga ersättningen är dock mycket begränsad i sin omfattning. Sammantaget bedöms risken för intressekonflikter mellan Bliwas intressenter (till exempel försäkringstagare och andra ersättningsberättigade) och å andra sidan anställda inom Bliwa som har rätt till någon form av rörlig ersättning som begränsad. Härutöver ställer riktlinjerna för rörlig ersättning upp detaljerade bestämmelser om utformningen av avtal för individuell rörlig ersättning. Enligt riktlinjerna ska även detaljerad information om Bliwas system för rörlig ersättning samt intjänade och utbetalda ersättningar årligen lämnas. Tillsammans bedöms detta innebära att systemet utformats så att risker för intressekonflikter minimerats.



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