

2013 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 Livförsäkring framgår av not 48 i årsredovisningen, som finns på Bliwas webbplats, www.bliwa.se.

BESLUTSGÅNG FÖR FASTSTÄLLANDE AV RIKTLINJER FÖR RÖRLIG ERSÄTTNING INOM BLIWA LIVFÖRSÄKRING

Bliwa Livförsäkrings styrelse antog reviderade riktlinjer för fast och rörlig ersättning den 9 september 2013.

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.

ERSÄTTNINGSMÅL

Bliwa Livförsäkrings ersättningsmål utgörs av styrelsens ordförande och vice ordförande, såvida styrelsen inte beslutat annat. 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 Bliwa Livförsäkrings 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.

BEREDNING- 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 Livförsäkring utgörs av grundlön, övriga förmåner och pension samt rörlig ersättning. Det finns för närvarande två system för rörlig ersättning, kollektiv rörlig ersättning och individuell rörlig ersättning. Styrelsen har dock beslutat att systemet för individuell rörlig ersättning ska utgå från och med 2014.

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. Anställda har dock möjlighet att göra löneavstående i utbyte mot tjänstepensionsavsättning.

Bliwa Livförsäkrings riktlinjer för rörlig ersättning omfat-

tar alla anställda. De anställda delas in i tre grupper: Gruppen anställda i ledande positioner omfattar vd och vice vd samt övriga personer som ingår i Bliwas ledningsgrupp. I ledningsgruppen ingick under 2013 förutom vd och vice vd, chefaktuarien, ekonomichefen, chefsjuristen, chefen för försäkringsenheten, HR/CSR-chefen 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 Livförsäkring 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 Bliwa Livförsäkrings risknivå.

Styrelsen har i riktlinjerna för rörlig ersättning beslutat att avtal om individuell rörlig ersättning för 2013 endast får ingås med vd, vice vd, samt anställda inom marknadsenheten. Härtill kan styrelsen besluta om att anställda 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 andra personer som ingår i Bliwas ledningsgrupp samt anställda inom funktionerna för risk och compliance samt i förekommande fall internrevision. Med anledning av styrelsens beslut om att individuell rörlig ersättning inte längre ska finnas kommer riktlinjerna att ändras.

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 resultatenshetens 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 Bliwa Livförsäkrings risknivå, har under 2013 haft individuella avtal om rörlig ersättning. Härtill har ytterligare en anställd haft rätt till individuell rörlig ersättning. Utöver informationen i denna redogörelse finns mer information om ersättningar i not 48 i årsredovisningen.

Målbaserad kollektiv rörlig ersättning

Styrelsen beslutar årligen om en modell för målbaserad 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 styrel-

sen. Ingen anställd med rätt till kollektiv rörlig ersättning har således ansetts kunna påverka Bliwa Livförsäkrings 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 2013 till maximalt 32 000 kronor för en heltidstjänst vid 100 procent måluppfyllelse. Utfallet för 2013 uppgick till 29 000 kronor.

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 2013

Rätt till rörlig ersättning grundar sig på måluppfyllelse av beslutade kriterier. För individuell rörlig ersättning uppställs dessa i varje avtal. När det gäller kollektiv rörlig ersättning beslutar styrelsen årligen om vilka kriterier som ska gälla. Kriterierna ska dock utgå från följande.

Individuell rörlig ersättning

- Den anställdes måluppfyllelse
- Den berörda resultatenhetens måluppfyllelse (för vissa individer).
- Bolagets totala resultat och måluppfyllelse.
- 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.

ERSÄTTNING UNDER RÅKENSKAPSÅRET 2013

Tabellen nedan utvisar intjänad och kostnadsförd ersättning avseende 2013 samt ackumulerade utestående uppskjutna rörliga ersättningar fördelat per år sedan 2010. Ingen rörlig ersättning är garanterad utan rätten till ersättningen följer de bestämmelser som framgår av riktlinjer från styrelsen.

REDOGÖRELSE FÖR BLIWA LIVFÖRSÄKRINGS ERSÄTTNINGAR 2013

	Anställda i ledande position		Övriga anställda som kan påverka företagets risknivå		Övriga anställda		Totalt	
	KSEK	Antal personer	KSEK	Antal personer	KSEK	Antal personer	KSEK	Antal personer
Totalbelopp för samtliga kostnadsförda ersättningar	9 560	8	1 445	2	24 903	47	35 908	57
Totalbelopp för fast ersättning	9 063	8	1 445	2	23 760	47	34 268	57
Totalbelopp för rörlig ersättning	497	2	–	–	1 143	46	1 640	48
Procentuell fördelning avseende rörlig ersättning:								
• Kontakter	497	2	–	–	1 143	46	1 640	48
• Pensionspremier	–	–	–	–	–	–	–	–
Intjänade rörliga ersättningar under 2013	497	2	–	–	1 143	46	1 640	48
Akkumulerade utestående uppskjutna rörliga ersättningar fördelat på:								
• Outnyttjade rättigheter intjänade 2013	497	2	–	–	1 143	46	1 640	48
• Outnyttjade rättigheter intjänade 2012	289	2	–	–	–	–	289	2
• Outnyttjade rättigheter intjänade 2011	–	–	–	–	–	–	–	–
• Outnyttjade rättigheter intjänade 2010	322	2	–	–	–	–	322	2
Ersättningar som förväntas bli utbetalade under 2014 fördelat på:								
• Intjänat under 2013	199	2	–	–	1 143	46	1 342	48
• Intjänat under 2010	322	2	–	–	–	–	322	2

Bolagsstämman den 4 juni 2014 har fastställt resultatet för 2013. I enlighet med detta kommer kollektiv rörlig ersättning samt ett fall av individuell rörlig ersättning i vilket personen inte kan påverka risknivån, om

1 143 KSEK att betalas ut till gruppen "Övriga anställda" enligt tabellen ovan. Till gruppen "Anställda i ledande position" kommer 521 KSEK att betalas ut varav 322 KSEK har intjänats före 2013. Intjänade ackumulerade ersättningar, dock ej garanterade, uppgår till 1 108 KSEK för gruppen "Anställda i ledande position". Av dessa har 611 KSEK intjänats före 2013. Se tabell ovan.

Under året har en överenskommelse träffats med en ledande befattningshavare om avslutande av anställning. Baserat på villkoren i befintligt avtal har ett totalbelopp avseende vederlag inklusive pension och sociala avgifter, motsvarande 4 108 KSEK kostnadsförts. Personen hade dock ingen rätt till någon form av rörlig ersättning.

Några garanterade rörliga ersättningar eller ersättningar intjänade under tidigare räkenskapsår, för andra anställda, har inte betalats ut under 2013.

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 Bliwa Livförsäkrings 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 Bliwa Livförsäkrings 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 Bliwa Livförsäkrings resultat i mindre omfattning. Risken bedöms därför som liten att de rörliga ersättningarna som enskild faktor ska komma att äventyra Bliwa Livförsäkrings 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 ersättningen 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 Livförsäkring 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 Bliwa Livförsäkrings långsiktiga intressen?

Det ligger i Bliwa Livförsäkrings 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 Bliwa Livförsäkrings modeller för rörlig ersättning utan alltför

stort risktagande bidra till goda resultat och därmed gynna Bliwa Livförsäkrings långsiktiga intressen.

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

Vid en uppskattning av kommande nivåer utifrån nu kända och planerade löner och avtal kan den rörliga ersättningen för bolaget för år 2013 maximalt uppgå till 2,6 MSEK.

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 den maximalt tillåtna andelen rörlig ersättning är 4 månadslöner så bedöms risken för osunt risktagande som mycket begränsad. I praktiken har Bliwa Livförsäkring 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. Risken att enskildas resultat kriterier 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 Livförsäkring 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 Livförsäkring inte heller har valt att utforma sina regler mer långtgående än vad Finansinspektionen kräver bör Bliwa Livförsäkring ha samma grundförutsättningar för att konkurrera om personal som andra bolag. Risken att Bliwa Livförsäkring 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 fast ersättning. Principerna innebär att Bliwa Livförsäkring 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 lönerevision ska normalt ske årligen. I förhållande till bedömningen under punkt 7 ovan anses balansen mellan fast och rörlig ersättning inom Bliwa Livförsäkring 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 Bliwa Livförsäkrings hantering av dessa. Bliwa Livförsäkrings 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 Bliwa Livförsäkrings 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 Bliwa Livförsäkrings intressenter (till exempel försäkringstagare och andra ersättningsberättigade) och å andra sidan anställda inom Bliwa Livförsäkring 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 Bliwa Livförsäkrings 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
Telefon: 08-696 22 80, fax: 08-696 22 92
E-post: kund@bliwa.se
Webbplats: www.bliwa.se