

2014 års redogörelse för
ersättningar till anställda i
Bliwa Livförsäkring, ömsesidigt



Nedan redogörs för ersättningar till anställda inom Bliwa Livförsäkring, ömsesidigt (Bliwa Livförsäkring) i enlighet med de riktlinjer för fast och rörlig ersättning som beslutats av styrelsen. Redogörelsen omfattar tre delar; information om interna regler rörande ersättning, ersättnings-systemets utformning samt senaste årets intjänade och utbetalade ersättningar. Ytterligare redogörelse för ersättningar inom Bliwa Livförsäkring framgår av not 48 i årsredovisningen, som finns på Bliwas webbplats, www.bliwa.se.

INTERNA REGLER RÖRANDE ERSÄTTNING

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. Styrelsen antog reviderade riktlinjer för fast ersättning den 12 december 2014 och för rörlig ersättning den 29 augusti 2014.

Innan styrelsen fattade beslut om innehållet i riktlinjerna för rörlig ersättning fick ett antal personer, bland annat ansvariga för funktionerna för risk och compliance samt internrevision lämna synpunkter på innehållet. Detta för att säkerställa att resultatkriterierna är lämpliga och mätbara. Ersättningsutskottet har även deltagit i beredning av riktlinjerna.

Styrelsens beslut om riktlinjer för rörlig ersättning grundas även på en särskild analys av vilka risker bolagets system för rörlig ersättning, kan vara förknippade med. Analysen omfattar ett antal frågeställningar som specificeras i riktlinjerna, exempelvis om ersättningsystemets utformning överensstämmer med gällande regelverk, om systemets utformning skulle kunna äventyra Bliwas långsiktiga intressen eller påverka bolagets förmåga att uppfylla mål såsom solvens- och kapitalkrav eller budgeterat resultat.

Riktlinjerna för rörlig ersättning tillämpades första gången på de ersättningar som intjänades under 2010.

Ersättningsutskott

Bliwa Livförsäkrings ersättningsutskott 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 liksom att utvärdera hur och i vilken mån riktlinjerna påverkar Bliwa Livförsäkrings risknivå. Utskottet ska bland annat delta i framtagande av riskanalysen avseende rörlig ersättning samt göra en självständig bedömning av riktlinjernas lämplighet.

ERSÄTTNINGSSYSTEMETS OMFATTNING

Ersättning inom Bliwa Livförsäkring utgörs av grundlön, övriga förmåner och pension samt rörlig ersättning. Det finns för närvarande endast ett system för rörlig ersättning, så kallad kollektiv rörlig ersättning, vilket beskrivs närmare nedan.

Tidigare fanns även ett system för individuell rörlig ersättning, vilket avskaffades inför 2014. Det finns dock inestående individuell rörlig ersättning avseende år 2012 och 2013. För denna ersättning tillämpas tidigare gällande riktlinjer för rörlig ersättning innebärande bland annat att ersättningen ska skjutas upp. För mer

detaljerad information om de förutsättningar som gäller för denna inestående individuella rörliga ersättning hänvisas till föregående års redogörelse för ersättningar vilken finns på Bliwas webbplats, www.bliwa.se. Information om nivåerna för de inestående individuella ersättningarna framgår av informationen i tabellen nedan.

Beslut avseende ersättningar

För 2014 har fast och rörlig ersättning, inklusive pensionsavsättningar, till vd och vice vd, beslutas av styrelsen efter beredning av ersättningsutskottet. Fast ersättning till befattningshavare som är direktrapporterande till vd, exklusive vice vd, beslutas av vd i samråd med styrelseordföranden. Styrelsen beslutar om rörlig ersättning för all övrig personal.

Kollektiv rörlig ersättning

Beslutprocess

Styrelsen beslutar årligen om systemet för kollektiv rörlig ersättning fortsatt ska tillämpas, samt vilka mål som i så fall ska gälla för året. Nu gällande riktlinjer innehåller bestämmelser om två grundläggande mål samt därtill 2-5 resultatmål, varav minst ett ska vara kvalitativt. De grundläggande målen är en förutsättning för att rörlig ersättning överhuvudtaget ska utgå och omfattar krav på att Bliwas övergripande interna solvens- och kapitalkrav, som fastställs i bolagets riskstrategi, ska vara uppfyllt samt att bolagsstämman har fastställt ett positivt resultat, före bokslutsdispositioner och skatt. För 2014 har 5 resultatmål ställts upp varav 1 lönsamhetsmål, 2 förvaltningsmål samt 2 affärsmål.

Efter utgången av året följer styrelsen upp och beslutar om måluppfyllelsen. Om ett eller flera av resultatmålen inte är uppfylla, justeras den rörliga ersättningen ned i motsvarade mån. Styrelsen kan, om särskilda skäl föreligger, besluta att rätt till rörlig ersättning ska föreligga även om ett eller flera mål inte helt är uppfyllda. Sådant beslut ska dokumenteras. De grundläggande målen måste dock alltid vara uppfyllda för att rörlig ersättning ska kunna utgå. Slutlig utbetalning av eventuell kollektiv rörlig ersättning sker efter att bolagsstämman fastställt årets resultat.

Omfattning

Kollektiv rörlig ersättning kan enligt riktlinjerna aldrig överstiga ett prisbasbelopp per medarbetare. För 2014 har styrelsen beslutat att den rörliga ersättningen maximalt ska uppgå till 32 000 kronor för en heltidstjänst vid 100 procent måluppfyllelse. Beslutat utfall för 2014 uppgick till 22 000 kronor. Rörlig ersättning får endast utgå i form av kontant ersättning. Anställda har dock möjlighet att göra löneavstående i utbyte mot tjänstepensionsavsättning.

Förutom personer som arbetar inom risk-, respektive compliancefunktionen, samt i förekommande fall intern-

revisionsfunktionen, omfattas samtliga medarbetare av kollektiv rörlig ersättning, således även vd, vice vd samt övriga ledande befattningshavare. Eftersom omfattningen av den kollektiva rörliga ersättningen är utformad med koppling till både grundläggande mål och resultatmål samt är begränsad i sin ersättningsnivå, har styrelsen bedömt att systemet inte skapar incitament för högre risktagande av enskilda medarbetare. Ingen del av systemet innebär här till någon form av garanterad ersättning. Utbetalning av kollektiv rörlig ersättning sker därför utan uppskjutande, även till anställda som kan påverka företagets risknivå. Styrelsen har bedömt att utbetalning utan uppskjutande vare sig äventyrar bolagets fortlevnad eller på något sätt innebär bristande hantering och kontroll av risker. Denna lösning, som alltså är en alternativ lösning jämfört med Finansinspektionens allmänna råd, motiveras genom att omfattningen och komplexiteten av

systemet för rörlig ersättning är begränsad samt med proportionalitetsprincipen eftersom systemet blir enklare att administrera vilket skapar kostnadseffektivitet.

Bliwas system för rörlig ersättning innehåller bestämmelser om att rätten till kollektiv rörlig ersättning kan falla bort helt eller delvis om en anställd säger upp sin anställning, permitteras av bolaget, begår brott, avlider eller blir arbetsoförmögen.

SENASTE ÅRETS ERSÄTTNINGAR

Tabellen nedan utvisar intjänad och kostnadsförd ersättning avseende 2014 samt ackumulerade utestående uppskjutna rörliga ersättningar fördelat per år sedan 2012. Ingen rörlig ersättning är garanterad utan rätten till ersättningen följer de bestämmelser som framgår av riktlinjer för rörlig ersättning.

REDOGÖRELSE FÖR BLIWA LIVFÖRSÄKRINGS ERSÄTTNINGAR 2014

	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	6 020	3	1 719	3	32 092	61	39 831	67
Totalbelopp för fast ersättning	5 501	3	1 719	3	31 011	61	38 231	67
Totalbelopp för rörlig ersättning	519	2	–	–	1 081	57	1 600	59
Fördelning avseende rörlig ersättning:								
• Kontanter	519	2	–	–	1 081	57	1 600	59
• Pensionspremier	–	–	–	–	–	–	–	–
Intjänade rörliga ersättningar under 2014	55	3	–	–	1 081	57	1 136	60
Akkumulerade utestående uppskjutna rörliga ersättningar fördelat på:								
• Outnyttjade rättigheter intjänade 2014	55	3	–	–	1 081	57	1 136	60
• Outnyttjade rättigheter intjänade 2013	295	2	–	–	–	–	295	2
• Outnyttjade rättigheter intjänade 2012	289	2	–	–	–	–	289	2
Ersättningar som förväntas bli utbetalade under 2015 fördelat på:								
• Intjänat under 2014	55	3	–	–	1 081	57	1 136	60

Bolagsstämman den 4 juni 2015 har fastställt resultatet för 2014. I enlighet med detta kommer kollektiv rörlig ersättning, om 1 081 KSEK att betalas ut till gruppen "Övriga anställda" enligt tabellen ovan. Till gruppen "Ledande befattningshavare" kommer 55 KSEK att betalas ut. Intjänade ackumulerade ersättningar, dock ej garanterade, uppgår till 584 KSEK för gruppen "Ledande befattningshavare". Av dessa har 584 KSEK intjänats före 2014. Se tabell ovan.

Under året har en överenskommelse träffats med en anställd om avslutande av anställning. Baserat på villkoren i befintligt avtal har ett totalbelopp avseende vederlag inklusive pension och sociala avgifter, motsvarande 1 157 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 2014.