

Information om ICA Försäkrings ersättningssystem, räkenskapsår 2016

ICA Försäkring AB:s ("ICA Försäkrings" eller "Försäkringsbolagets") styrelse har antagit en policy för ersättningar och förmåner som omfattar alla anställda vid ICA Försäkring AB. ICA Försäkring ingår i en grupp där moderföretaget ICA Banken är ett försäkringsholdingföretag och policyn har därför upprättats i enlighet med Finansinspektionens föreskrifter om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning (FFFS 2011:1) samt Eba:s riktlinjer gällande rörlig ersättning. Av policyn framgår grundläggande principer för betalning av fast och rörlig ersättning.

Allmänt om ersättning inom ICA Försäkring

ICA Försäkring eftersträvar att all belöning skall vara marknadsanpassad, baserad på individuell prestation och differentierad. Därutöver gäller att alla ersättningar skall vara rimliga, icke-diskriminerande och anpassade till nationell lag, gällande kollektivavtal och övrig praxis på marknaden. ICA Försäkring skall erbjuda ersättningar som gör det möjligt att rekrytera, utveckla och behålla medarbetare som har den bakgrund, erfarenhet och kompetens som krävs för att möta de krav som ställs inom ICA Försäkring. Ersättningssystemen skall vara uppbyggda så att det i alla lägen främjar en sund och effektiv riskhantering och motverkar överdrivet risktagande.

ICA Försäkring följer ICA Bankens och ICA Gruppens styrningsmodell för att sätta löner och villkor. Förmåner på ICA Försäkring är kopplade till befattning. Ledande befattningshavare kan ha rätt till förmånsbil och sjukvårdsförsäkring.

ICA Försäkrings styrelse ansvarar för att årligen besluta om ersättningspolicyn och den riskanalys som ligger till underlag för ersättningspolicyn. Försäkringsbolagets funktion för oberoende riskkontroll ska minst en gång per år granska om Försäkringsbolagets ersättningssystem stämmer överens med ersättningspolicyn. Funktionen ska rapportera resultatet av granskningen till styrelsen. Rapporteringen kan ske antingen inom ramen för den ordinarie riskrapporteringen till styrelsen eller i form av en separat rapport.

Ersättningsstruktur

Ersättningens beståndsdelar omfattar:

- Fast ersättning
- Rörlig ersättning
- Pension
- Övriga förmåner

Det ska vid var tid finnas en lämplig balans mellan ersättningens fasta och rörliga delar. En viktig grund för detta är att de fasta delarna av anställdas ersättningar ska stå för en så stor del av de anställdas totala ersättning att det är möjligt att sätta ner de rörliga delarna till noll.

ICA Försäkring betalar ingen provisionsbaserad lön och heller ingen garanterad rörlig ersättning.

Fast ersättning

Fastställande av fast ersättning tar hänsyn till följande kriterier. Medarbetarnas prestation, löneutvecklingen på marknaden samt eventuellt utökad ansvar i befintlig befattning.

Rörlig ersättning

Vid fastställande av rörlig ersättning, och mätning av prestationer som används för att fastställa rörliga ersättningsdelar, måste följande riskfaktor beaktas;

- kostnaden för, och storleken på det ytterligare kapital som krävs för att täcka de risker som påverkar resultatet av perioden,
- storlek och kostnad för likviditetsrisken, och
- risken för att förväntningar om framtida intäkter inte realiserar.

Om rörlig ersättning tillämpas ska effekten på resultatet på lång sikt beaktas. Hänsyn ska även tas till de faktiska kostnaderna för det kapital och den likviditet som Försäkringsbolagets verksamhet kräver.

Om den rörliga ersättningen är resultatbaserad, ska det sammanlagda beloppet av ersättningen grundas på en kombination av bedömning av individen, den berörda affärsenheten och de övergripande resultaten för Försäkringsbolaget. När individuella resultat bedöms, ska både finansiella och icke-finansiella kriterier beaktas.

Koncernens bonusprogram (ettåriga) riktas till merparten av Försäkringsbolagets ledning och består av både kvantitativa (finansiella) och kvalitativa (individuella) mål. Bonusen uppgår maximalt till mellan 10% och 25% av medarbetarens årslön. Individuella avtal reglerar den ersättning som utgår för 2016.

Koncernens bonusprogram (treåriga) erbjuds till Försäkringsbolagets VD och baseras på uppfyllelse av finansiella mål för koncernen. Utbetalning sker efter avslutat program (tre år) förutsatt att personen fortfarande är anställd i slutet av år tre. Bonusen uppgår maximalt till mellan 5% och 20% av årslön.

Intjänad bonus hanteras i enlighet med FFFS 2011:1 och innebär att om ersättningen under ett år överstiger 100 000 kr innehålls 60% i tre år för de medarbetare av Försäkringsbolagets ledning som berörs, med undantag för VD där 60% av ersättningen innehålls i 5 år. Uppskjuten ersättning utbetalas en gång per år jämnt fördelat över den tid som ersättningen skjuts upp. Den första utbetalningen görs ett år efter det att den rörliga ersättningen beslutades.

Pension

Anställda i ICA Försäkring omfattas av BTP-planen (BTP2) med pensionsintjänade för lönedelar upp till 30 inkomstbasbelopp. Nyanställda från 1 juli 2016 omfattas av BTP1-planen.

Avgångsvederlag och övriga förmåner

En ömsesidig uppsägningstid om max sex (6) månader tillämpas för Ledande befattningshavare. Avgångsvederlag tillämpas inte och ingår därmed inte som del av den anställdes anställningsavtal. Eventuell ersättning som utgår i samband med att en anställning upphör ska inte belöna ett osunt risktagande och ska stå i överensstämmelse med den anställdes prestationer under anställningstiden.

ICA Försäkring AB
556966-2975



Samtliga anställda som inte har någon annan bonusplan omfattas av ICA-koncernens resultatpremie. Resultatpremien är kopplad till huruvida rörelseresultatet (EBIT) överstiger det sammanlagda budgetmålet för ICA Gruppen i Sverige. Resultatpremien kan uppgå till ett maxbelopp om 12 000 kronor på årsbasis.