

Information om ICA Försäkrings ersättningssystem, räkenskapsår 2019

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 med blandad verksamhet. Policyn har upprättats i enlighet med Finansinspektionens föreskrifter om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning (FFFS 2011:1), Kommissionens delegerade förordning (EU) 2015/35 av den 10 oktober 2014 om komplettering av Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/138/EG om upptagarande och utövande av försäkringsverksamhet (Solvens 2), EIOPA-Bos.14/253 SV Riktlinjer för företagsstyrningssystem 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 kan omfatta:

- 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.

Fast ersättning

Fastställande av fast ersättning tar hänsyn till följande kriterier. Medarbetarnas prestation, löneutvecklingen på marknaden samt eventuellt utökat ansvar i befintlig befattning. Den fasta lönen revideras årligen och med hänsyn till gällande kollektivavtal, individuell prestation, kompetens samt lönenivå för aktuell position jämfört med marknadsdata.

Rörlig ersättning

Bolaget har specifika regler och riktlinjer för mål och utvärdering av prestation med hänsyn till regelverket för försäkringsdistribution. För rörlig ersättning beaktas kvantitativa och kvalitativa kriterier, rörlig ersättning får inte till övervägande del baseras på kvantitativa kriterier såsom premiernas storlek eller antal försäkringar. Ersättningsreglerna avseende rörlig ersättning har ändamålsenliga kvalitativa kriterier vilka tar hänsyn till bland annat regelefterlevnad, rättvis behandling av kunder och kvaliteten på de tjänster som tillhandhålls kunder.

Bolagets callcenterverksamhet tillämpar provisionsbaserad rörlig lön. Medarbetare som omfattas är enbart de som arbetar direkt ut mot kund, vid inkommande och utringande verksamhet för försäkringsdistribution. Medarbetare som leder och ansvarar för callcenterverksamheten har en fast lön utan inslag av provision.

Försäkringsbolaget har från 1 januari 2017 valt att inte längre tillämpa rörlig ersättning i form av bonusprogram för Ledande befattningshavare. De redan sjösatta bonusprogrammen för VD fram till 31 december 2016 kommer däremot fullföljas till dess förfall i enlighet med regler för uppskjutande och bortfall av rörlig ersättning.

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

Pension

Anställda i ICA Försäkring omfattas av BTP-planen (BTP2) med pensionsintjänade för lönedelar upp till 30 inkomstbasbelopp. Nyanställda från 1 juli 2017 omfattas av BTP1-planen.

Avgångsvederlag och övriga förmåner

VD har ömsesidig uppsägningstid om 6 månader och har rätt till ersättning motsvarande 6 månaders lön vid uppsägning från bolaget. För övriga Ledande befattningshavare tillämpas en ömsesidig uppsägningstid om max sex (6) månader. 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.

Samtliga anställda förutom Ledande befattningshavare inom kontrollfunktionerna 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.