

Information om ICA Försäkrings ersättningssystem, räkenskapsår 2015

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 i enlighet med Finansinspektionens Allmänna råd om ersättningspolicy i försäkringsföretag, fondbolag, börser, clearingorganisationer och institut för utgivning av elektroniska pengar (FFFS 2011:2).

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 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 utökat ansvar i befintlig befattning.

Rörlig ersättning

Ledande befattningshavare kan erhålla rörlig ersättning som maximalt uppgår till 46,4% av den anställdes årliga grundlön.

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.

Pension

Samtliga anställda i ICA Försäkring omfattas av BTP-planen (BTP2) med pensionsintjänade för lönedelar upp till 30 inkomstbasbelopp.

Avvikelse från ovan:

VD ICA Försäkring har ett pensionsavtal, tecknat i bolag inom koncernen före 1 september 2007, med villkor om möjlighet att avgå med pension vid 62 års ålder.

Pensionsavtalet medför även rätt till kompletterande pensionsintjänande med en förmånsbestämd del om 32,5% för lönedelar mellan 20 – 30 inkomstbasbelopp samt även rätt till en förstärkt familjepension.

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.

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.

Avvikelse från ovan:

För VD ICA Försäkring gäller uppsägningstid från Försäkringsbolagets sida om 12 månader och från den anställdes sida 6 månader. Lön under uppsägningstid avräknas mot lön erhållen från eventuell ny anställning. Konkurrensklausul gäller under den period som uppsägningslön utbetalas.