

## Information om ICA Försäkrings ersättningssystem, räkenskapsår 2020

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 och värdepappersbolag (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 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 ska 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 ska vara uppbyggda så att de 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 erbjudas förmånsbil och sjukvårdsförsäkring.

ICA Försäkrings styrelse ansvarar för tillämpning, översyn och efterlevnad av ersättningspolicyn samt 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

Ersättningsens beståndsdelar kan omfatta:

- Fast lön
- 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 en medarbetares ersättning ska stå för en så stor del av medarbetarens totala ersättning att det är möjligt att sätta ner de rörliga delarna till noll.

### **Fast lön**

Fast lön ska vara marknadsanpassad och baserad på kompetens och erfarenhet, ansvar i rollen och prestation. Den fasta lönen revideras årligen och med hänsyn till gällande kollektivavtal, individuell prestation, kompetens samt lönenivå för aktuell position jämfört med marknadsdata.

### **Rörlig ersättning**

Försäkringsbolaget 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, varvid rörlig ersättning inte till övervägande del får 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.

Försäkringsbolagets callcenterverksamhet tillämpar provisionsbaserad rörlig lön. Medarbetare som omfattas är enbart de som arbetar direkt ut mot kund. Medarbetare som leder och ansvarar för callcenterverksamheten har en fast lön utan inslag av provision.

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

### **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**

För VD gäller en avtalad, ömsesidig uppsägningstid om sex (6) månader. Därutöver utgår ett avgångsvederlag motsvarande sex (6) månaders fast kontant lön, om Försäkringsbolaget säger upp anställningen. Sådant avgångsvederlag ska vara avräkningsbart. För övriga Ledande befattningshavare tillämpas en ömsesidig uppsägningstid om max sex (6) månader. Avgångsvederlag tillämpas i normalfallet inte. 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 som tidigare har ingått i ICA Gruppens bonusprogram, omfattas av ICA Gruppen i Sveriges 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.