

## Information om ICA Försäkrings ersättningsystem, räkenskapsår 2021

ICA Försäkring AB:s ("ICA Försäkrings" eller "Försäkringsbolagets") styrelse har antagit en policy för ersättningar och förmåner som omfattar samtliga anställda vid ICA Försäkring AB. ICA Försäkring AB ingår i en grupp där moderföretaget ICA Banken AB är ett försäkringsholdingföretag med blandad verksamhet. Av policyn framgår grundläggande principer för fast och rörlig ersättning. För ytterligare information hänvisas till ICA Försäkrings årsredovisning eller till Bolagets SFCR .  
[<https://www.icaforsakring.se/om-ica-forsakring/foretagsinformation2/>]

### Allmänt om ersättning inom ICA Försäkring

Ersättningspolicyn syftar till att stödja och främja ICA Försäkrings affärsstrategier och långsiktiga intressen. Ersättningsystemet ska vara uppbyggt så att det i alla lägen främjar en sund och effektiv riskhantering samt motverkar överdrivet risktagande. 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 och utmaningar som ställs. ICA Försäkring eftersträvar att belöning ska vara marknadsanpassad, baserad på individuell prestation och differentierad. Därutöver gäller att ersättningar ska vara välbalanserade, rimliga, icke diskriminerande samt anpassade till nationell lag, gällande kollektivavtal och övrig praxis på marknaden.

Beviljande av ersättningar och andra villkor följer ICA Gruppens styrningsmodell och beslutsordning samt de särskilda regelverk som gäller för försäkringsrörelse.

ICA Försäkrings styrelse ansvarar för tillämpning, översyn och efterlevnad av ersättningspolicyn samt den riskanalys som utgör underlag för ersättningspolicyn. Försäkringsbolagets funktion för oberoende riskkontroll ska minst en gång per år granska risker som är förenade med ICA Försäkring ersättningspolicy och ersättningsystem. Funktionen ska rapportera resultatet av granskningen till styrelsen. Rapporteringen sker inom ramen för den ordinarie rapporteringen till styrelsen.

### Ersättningsstruktur

Ersättningsens beståndsdelar kan, beroende på medarbetarens befattning inom ICA Försäkring, omfatta:

- Fast lön
- Rörlig ersättning
- Pension
- Övriga förmåner

Det ska vid var tid finnas en lämplig balans mellan ersättningsens 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 tagen till gällande kollektivavtal, individuell prestation, kompetens samt lönenivå för aktuell position jämfört med marknadsdata.

### **Rörlig ersättning**

ICA Försäkrings callcenterverksamhet tillämpar provisionsbaserad rörlig lön. Medarbetare som omfattas är enbart de som arbetar direkt ut mot kund. Dessa medarbetare är inte sådana anställda vars arbetsuppgifter har eller kan ha en väsentlig påverkan på ICA Försäkrings riskprofil. Medarbetare som leder och ansvarar för callcenterverksamheten har en fast lön utan inslag av provision. Provisionssystemet har specifika regler och riktlinjer för mål och utvärdering av prestation med hänsyn tagen till regelverket för försäkringsdistribution. Både kvantitativa och kvalitativa kriterier beaktas, varvid rörlig ersättning inte till övervägande del får baseras på kvantitativa kriterier såsom premiernas storlek eller antal försäkringar. Regelverket för rörlig ersättning har även ändamålsenliga kvalitativa kriterier kopplade till bland annat regelefterlevnad samt kvaliteten på de tjänster som tillhandahålls kund, till exempel att korrekt information skickas ut till kunder.

Sedan 1 januari 2017 tillämpar ICA Försäkring ingen rörlig ersättning i form av bonusprogram för verkställande ledning. Med verkställande ledning avses medarbetare som tillsammans med verkställande direktör (VD) utgör ICA Försäkrings ledningsgrupp.

Samtliga anställda, förutom medlemmar av verkställande ledning 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 maximalt uppgå till 12 000 kronor per år för en heltidsanställd.

### **Övriga förmåner**

Förmåner på ICA Försäkring är kopplade till befattning. Verkställande ledning kan erbjudas förmånsbil och sjukvårdsförsäkring.

### **Pension**

Anställda i ICA Försäkring omfattas av Bankernas tjänstepensionsplan (BTP) med pensionsintjänade för årliga lönedelar upp till 30 inkomstbasbelopp. Nyanställda och anställda under 25 år omfattas från och med den 1 juli 2016 av BTP1. Övriga anställda omfattas av BTP2.

### **Villkor i samband med anställningens upphörande**

Mellan VD ICA Försäkring och ICA Försäkring gäller en avtalad, ömsesidig uppsägningstid om sex (6) månader. Därutöver utgår ett avgångsvederlag motsvarande sex (6) månaders fast grundlön, om ICA Försäkring säger upp anställningen. Sådant avgångsvederlag ska vara avräkningsbart. För övriga medlemmar av verkställande ledning tillämpas en ömsesidig uppsägningstid om maximalt sex (6) månader. Avgångsvederlag tillämpas i normalfallet inte. 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.