

Information om ICA Bankens ersättningssystem, räkenskapsår 2018

ICA Banken AB:s ("ICA Bankens" eller "Bankens") styrelse har antagit en policy för ersättningar och förmåner för anställda vid ICA Banken i enlighet med Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag, fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning. Av policyn framgår grundläggande principer för betalning av fast och rörlig ersättning.

För ytterligare information hänvisas även till Bankens årsredovisning,

<https://www.icabanken.se/om-ica-banken/foretagsinformation/>

Allmänt om ersättning inom ICA Banken

Målsättningen med ICA Bankens ersättningspolicy är att erbjuda marknadsmässiga och differentierade ersättningar, baserade på individuella prestationer. Alla ersättningar ska vara rimliga, icke diskriminerande och anpassade till lag, gällande kollektivavtal och praxis på marknaden. ICA Banken följer ICA Gruppens styrningsmodell för att sätta löner och villkor.

Förmåner på ICA Banken är kopplade till befattning. Ledande befattningshavare kan ha rätt till förmånsbil och sjukvårdsförsäkring.

Samtliga anställda, förutom kontrollfunktioner och ledande befattningshavare som ingår i pågående 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.

De grundläggande principerna för ersättning inom ICA Banken är att:

- Verka för att det finns en samsyn mellan medarbetare och företag vad gäller det långsiktiga perspektivet på verksamheten.
- Säkerställa att medarbetarna inom ICA Bankens olika verksamheter erhåller en ersättning som är marknadsmässig och differentierad.
- Erbjuder en lönesättning baserad på uppnådda resultat, arbetsuppgifter, kompetens, erfarenhet och befattning, vilket innebär en lönesättning som är neutral i förhållande till bl.a. kön, etnisk bakgrund, funktionshinder och sexuell läggning.

ICA Bankens styrelse ansvarar för att årligen besluta om ersättningspolicyn och den riskanalys som ligger till underlag för ersättningspolicyn. Banken har en oberoende kontrollfunktion som har till uppgift att bedöma, granska och följa upp att Bankens ersättningssystem överensstämmer med ersättningspolicyn.

Banken har i sin analys gjort en bedömning av de risker som ersättningssystemet skulle kunna medföra med beaktande av befogenheter, struktur och grunderna för fastställande av ersättningen. I analysen ligger även att identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bankens riskprofil. Analysen beaktar samtliga risker som Banken har eller kan komma att bli exponerade för.

Ersättningsstruktur 2018

ICA Banken ska ha en lämplig balans mellan ersättningens fasta och eventuella rörliga delar. En viktig grund för detta är att de fasta delarna av anställdas ersättningar ska stå för en så stor del av den anställdas totala ersättning att det är möjligt att sätta ned 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.

Rörlig ersättning

ICA Banken tillämpar inga bonusprogram. Tidigare sjösatta bonusprogram fram till 2016 12 31 fullföljs i enlighet med FFFS 2011:1 och innebär att om ersättningen under ett år överstiger 100 000 kr innehålls 60 % i 3 år för de medarbetare av Bankens Management Team som berörs, med undantag för VD där 60 % av ersättningen innehålls i 5 år. Uppskjuten ersättning utbetalas en gång per år jämt fördelad över den tid som ersättningen skjutits upp (pro rata).

Avgångsvederlag och övriga förmåner

Uppsägningstid från Bankens sida är högst 12 månader. Konkurrensklausul gäller under den period som uppsägningsslön utbetalas. Avgångsvederlag saknas.

Ledande befattningshavare omfattas av egen uppsägningstid om 3 till 6 månader.

Avvikelse från ovan gäller villkor i avtal tecknat februari 2014 med VD, avtalet är tecknat i enlighet med Riktlinje för ledande befattningshavare inom ICA Gruppen (IMT). Avvikelsen avser villkor om 6 månaders avgångsvederlag som är avräkningsbart.

Ersättningsutfall 2018

För räkenskapsåret 2018 uppgick totalbeloppet för kostnadsförda ersättningar avseende samtliga anställda inom ICA Banken till 162 211 kSEK. Antal anställda som under 2018 erhållit fast ersättning uppgår till 307 (medelantal anställda). Av dessa har 3 anställda erhållit rörlig ersättning. Innehållen rörlig ersättning enligt FFFS 2011:1 har utbetalats till 3 f.d. anställda i Bankens Management Team.

Fördelningen har sett ut på följande sätt:

Fast ersättning 162 211 kSEK

Rörlig ersättning 425 kSEK

Kostnadsförda totalbelopp per personalkategori:

Management Team (14 st)

Fast ersättning (14 st) 21 201 kSEK

Rörlig ersättning (3 st) 425 kSEK

Övriga anställda som påverkar företagets risknivå (30 st):

Fast ersättning (30 st) 18 181 kSEK

Uppskjuten rörlig ersättning 2018

Belopp vid ingången av året: 3 550 kSEK, varav utbetalt 408 kSEK, varav intjänad 384 kSEK, vilket resulterar i ett belopp vid utgången av året på 3 526 kSEK. All rörlig ersättning avser kontant ersättning.

Under 2018 har ICA Banken inte utbetalt något avgångsvederlag till någon person i ledande befattning eller någon anställd som påverkar Bankens risknivå väsentligt.