



POLICY

Personalpolicy



1 Inledning

På ICA Gruppen ("ICA"), inklusive våra dotterbolag ("OpCo"), arbetar vi för att göra vardagen lite enklare för våra kunder. För att uppnå detta mål behöver vi kompetenta och engagerade medarbetare med bred erfarenhet, kunskap och bakgrund. Vår framgång beror på vår förmåga att attrahera, utveckla och behålla kompetenta individer och att skapa en arbetsplats där vi växer tillsammans.

Syftet med denna policy är att beskriva ramverket för våra medarbetare, för att säkerställa att vi arbetar i linje med våra övergripande mål och värderingar. Policyn syftar till att skapa en arbetsmiljö som stöder våra medarbetare i att leverera god service till våra kunder, samtidigt som de upprätthåller en hållbar och hälsosam balans mellan arbete och fritid. Den fungerar som en guide för beteende, förväntningar och ansvar och främjar en kultur av respekt, mångfald och inkludering. Vi strävar efter att göra ICA till en plats där alla kan trivas, bidra och växa tillsammans.

Denna policy styrs av internationella och lokala lagar och förordningar. Den är också i linje med FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, ILO:s kärnkonvention och principerna för barns rättigheter och företag samt OECD:s riktlinjer för globala företag.

Denna policy gäller för alla ICA-anställda, inklusive alla operativa bolag (OpCos). Anställda i detta sammanhang inkluderar chefer, medarbetare och konsulter.

2 ICA:s åtagande gentemot sina medarbetare och förväntningar på dem

I detta avsnitt beskrivs ICA:s förväntningar på de anställda, samt vilka förväntningar våra anställda bör ha på varandra och på ICA som sin arbetsgivare.

Cheferna ska se till att medarbetarna i deras team får den utbildning som krävs för att förstå och förbinda sig att följa denna policy, samt alla riktlinjer och instruktioner som är relaterade till den.

2.1 Värderingar

På ICA är vi övertygade om att en gemensam strategi och en gemensam syn på grundläggande värderingar ökar tydligheten för kunden om vilka vi är och gör ICA mer attraktivt för nuvarande och framtida medarbetare.

Våra värderingar är enkelhet, entreprenörskap och engagemang, och de ger ett ramverk till alla medarbetare att agera i det dagliga arbetet och fatta rätt beslut, vilket förbättrar den interna effektiviteten och skapar trygghet för våra medarbetare att veta vad som förväntas av dem.

2.2 Ledarskap, lärande och prestation

På ICA tror vi att alla medarbetare har talang och att vi alla är ledare. För att säkerställa högt engagemang, hög prestation, tillväxt och att ge våra medarbetare rätt förutsättningar arbetar ICA aktivt

med riktlinjer, lärande- och prestationsmål, medarbetardialog och undersökningar samt talang- och successionsarbete. ICA ger också våra medarbetare vägledning i självledarskap, teamutveckling och möjliggör lärande i det dagliga arbetet för att ge medarbetarna möjlighet att utvecklas och förutsättningar att trivas och prestera.

2.3 Total ersättning

ICA tar ansvar för att ha ett marknadsbaserat och differentierat ersättningserbjudande som driver prestation. Ersättningen ska baseras på integritet och rättvisa, där alla anställningsrelaterade beslut om ersättning baseras på medarbetarnas kvalifikationer, ansvarsområdets omfattning och komplexitet, individuell prestation och beteende eller andra legitima affärsmässiga överväganden.

2.4 Rekrytering och arbetsgivarvarumärke

För att garantera ICA:s framtida kompetensförsörjning arbetar vi med vårt arbetsgivarvarumärke och rekrytering både internt och externt. Rekryteringen ska fokusera på kompetens, förmågor och potential att lära och utvecklas.

Vi uppmuntrar och arbetar aktivt med intern rörlighet inom ICA. Anställda uppmuntras att uttrycka sitt intresse för nya positioner och chefer uppmuntras att överväga interna kandidater.

2.5 Mångfald och inkludering

För ICA är mångfald och inkludering en fråga om likabehandling, lika möjligheter och en förutsättning för framgångsrik verksamhet. Mångfald i alla olika dimensioner skapar ett dynamiskt, inkluderande och kreativt teamarbete där personliga skillnader är en fördel. Denna grund stärker vår konkurrenskraft med bättre möjligheter att förstå alla våra kunders behov och förväntningar.

Ingen på ICA ska utsättas för diskriminering eller favorisering på grund av ålder, kön, etnisk bakgrund, nationalitet, religion, sexuell läggning, funktionsnedsättning, politisk övertygelse eller social status. Vi accepterar inte heller fysiska, psykiska, verbala eller sexuella trakasserier.

Mångfald och inkludering bland våra medarbetare värdesätts högt på ICA. Det har länge varit en medveten strategi som vi prioriterar, och vi arbetar medvetet för att säkerställa att våra arbetsplatser är tillgängliga för alla.

2.6 Arbetsmiljö

Våra medarbetares hälsa och säkerhet har hög prioritet i all verksamhet inom ICA. Ingen medarbetare ska drabbas av fysiska eller psykiska skador på sin arbetsplats. Alla chefer ansvarar för sitt teams arbetsmiljö, men alla har ett ansvar att samarbeta och sträva efter kontinuerliga förbättringar och att förebygga alla typer av skador. ICA arbetar kontinuerligt med att förbättra och hitta sätt att skapa en arbetsplats som gör det möjligt för våra medarbetare att göra ett bra jobb och ha en hållbar balans mellan arbete och fritid. Det övergripande syftet är att skapa säkra, hållbara arbetsmiljöer med hög medvetenhet så att alla ICA-anställda har de bästa förutsättningarna för att leva och prestera efter sin fulla potential.

ICA:s medarbetare som arbetar i en kontorsmiljö har möjlighet att arbeta i en flexibel arbetsmiljö, förutsatt att detta är förenligt med arbetsuppgifterna. Den huvudsakliga arbetsplatsen är dock kontoret.

2.7 Lokal lagstiftning och avtal

Alla företag och anställda inom ICA ska följa de lagar och avtal som gäller för deras verksamhet och anställning i de länder där de arbetar. Det innebär också att alla anställda måste känna till och följa de lagar som reglerar deras individuella arbetsuppgifter.

3 Implementering och efterlevnad

Varje medlem i ICA Gruppens ledningsgrupp ("IMT") är ansvarig för att implementera denna policy inom sitt respektive ansvarsområde. De ska tillse att relevanta personer är informerade om innehållet i denna policy och ska etablera nödvändiga processer för att säkerställa att styrdokumentets principer och krav efterlevs.

Cheferna ansvarar för att kommunicera och implementera detta styrdokument bland sin personal. Att se till att reglerna följs är en del av varje chefs ansvarsområde.

Alla ICA-anställda ansvarar för att sätta sig in i innehållet i detta styrdokument och för att agera i enlighet med det.

ICA-anställda som bryter mot denna policy kan bli föremål för disciplinära åtgärder upp till och med uppsägning, beroende på fakta och omständigheter.

4 Vägledning och rapportering

Om du har några frågor angående detta styrdokument, vänligen rådfråga din HR-chef.

Alla avvikelser från detta styrdokument ska rapporteras till respektive HR-chef.

5 Uppdatering och översyn

Detta dokument ska granskas och uppdateras årligen eller vid behov baserat på rekommendationer från HR funktionsforum.

Dokumentinformation

Dokumentansvarig (namn och titel)	Maria Lagerstam HR Direktör Ica Sverige AB och funktionsansvarig HR
Relaterade dokument	Uppförandekod Policy för styrdokument Instruktion för representation, resor och möten Instruktion för lönerrevision Instruktion för bakgrundskontroller

Versioner

Detta styrdokument har uppdaterats sedan implementeringen och de viktigaste ändringarna listas nedan.

Version (20XX:X)	Viktiga ändringar sedan förra versionen
2024:1	Allmän översyn för att anta ny struktur (särskilt avsnitt 3–4).
2025:1	Ändringar i linje med harmonisering av alla styrdokument med nytt format. Avsnitten Dokumentinformation och Versioner har flyttats till slutet av dokumentet. Avsnittet Distribution, implementering och bekräftelse har tagits bort. Denna information finns i policyn för styrdokumentens styrning samt i avsnitten 3 och 4 i detta dokument. Nya rubriker i avsnitt 3 och 4, inklusive ändringar som harmoniserar alla styrdokument.
2026:1	Översättning till svenska. Uppdateringar av ansvar inom IMT, HR och ägarskap av policyn utifrån ny organisationsstruktur. Uppdatering av lydelsen i avsnitt 3 i enlighet med genomförd omorganisation.