

Punkt 19

Styrelsens förslag till fastställande av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

För den nuvarande verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare i bolaget har under 2012 tillämpats de riktlinjer för ersättning som godkändes av årsstämman 2012. Med övriga ledande befattningshavare avses personer som tillsammans med verkställande direktören utgör koncernledningen. Vid den utvärdering styrelsen gjort har framkommit att riktlinjerna följts och att de har fungerat väl.

Med anledning av Hakon Invests förvärv av resterande aktier i ICA AB har slutförts har ny koncernledning utsetts i Hakon Invest. Den nya koncernledningen består till större delen av ICA AB:s tidigare koncernledning och samtliga personer kommer att tillträda som Hakon Invests koncernledning på oförändrade anställningsvillkor.

Styrelsen föreslår att nedanstående riktlinjer ska godkännas av årsstämman 2013 för tiden intill slutet av årsstämman 2014. Riktlinjerna ska tillämpas i de avtal som herefter ingås och påverkar således inte sedan tidigare ingångna anställningsavtal inom ICA AB.

Nuvarande anställningsvillkor

Det huvudsakliga innehållet i de nuvarande anställningsavtalen med de ledande befattningshavare som varit anställda i Hakon Invest under räkenskapsåret 2012 redovisas på sidorna 86-88, not 8 i bolagets årsredovisning för 2012. Det huvudsakliga innehållet i anställningsavtalen för den nya koncernledningen kommer att redovisas i årsredovisningen för 2013.

Styrelsens förslag till riktlinjer

För att bolaget ska kunna rekrytera, utveckla och behålla ledande befattningshavare med relevant erfarenhet och kvalificerade ledarskapsegenskaper är det viktigt att ha ett konkurrenskraftigt ersättningspaket i linje med vad som är marknadsmässigt för ledande befattningshavare i liknande branscher. Ersättningsprinciperna ska vidare motivera de ledande befattningshavarna att stärka koncernens marknadsposition och resultat samt vara kopplat till ökat aktieägarvärde och långsiktigt värdeskapande. Dessutom ska rörliga ersättningar vara kopplade till förutbestämda och mätbara kriterier. Nivåerna för ersättning till ledande befattningshavare inom närliggande industrier och marknader utforskas och utvärderas kontinuerligt. Den totala ersättningen ska bestå av följande komponenter: fast lön, pensionsförmåner, avgångsvederlag, bonus samt övriga ersättningar och förmåner.

Fast lön: Den fasta lönen ska vara marknadsanpassad och baseras på kompetens, ansvar och prestation.

Pension: För verkställande direktör och övriga ledande befattningshavare ska en premiebestämd pensionsplan tillämpas, som innebär att högst 35 procent av den pensionsgrundande lönen kan avse pensionspremier, vilka betalas så länge anställningen består.

Befattningshavare anställda i annat land än Sverige och ledamöter av koncernledningen har pensionsavtal i enlighet med nationell praxis och som följer ovan angivna principer.

Denna riktlinje innebär en avvikelse jämfört med gällande avtal för vissa ledande befattningshavare, som ger rätt att gå i pension vid 62 års ålder med en förmånsbestämd pension under tiden till ordinarie pensionsålder vid 65 år.

Aktuella pensionsvillkor för bolagets nuvarande verkställande direktör och övriga ledande befattningshavare redovisas på sidorna 86-88, not 8 i bolagets årsredovisning för 2012.

Avgångsvederlag mm: En ömsesidig uppsägningstid om sex (6) månader ska tillämpas för ledande befattningshavare. Avgångsvederlag ska utgå till ledande befattningshavare med upp till 18 månaders fast kontant lön om bolaget säger upp anställningen. Avgångsvederlag ska vara avräkningsbart. Vid befattningshavarens egen uppsägning ska bolaget, om bolaget väljer att göra gällande ett i vissa fall avtalat konkurrensförbud, lämna ersättning under den tid konkurrensförbudet gäller med maximalt 60 procent av den fasta lönen. Avgångsvederlag och ersättning under tid för konkurrensförbud ska inte vara pensionsgrundande.

Denna riktlinje innebär en avvikelse jämfört med gällande avtal för vissa ledande befattningshavare, som har en rätt till ett avräkningsfritt avgångsvederlag. Vissa ledande befattningshavare har en uppsägningstid på upp till 24 månader.

Bonus: Den verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare i bolaget ska omfattas av två rörliga ersättningssystem i form av kontant bonus varav det ena löper på ett år¹ och det andra på tre år². Den sammanlagda bonusens storlek maximeras per person och år till motsvarande 50 procent av årslönen (100 procent för den verkställande direktören). Bonus ska inte vara pensionsgrundande. Styrelsen ska årligen besluta huruvida nya program skall startas samt bestämma tröskelvärden, deltagare och maximal kostnad.

Årligt bonusprogram

Kontantbaserat bonusprogram kopplat till budget per räkenskapsår, vilket maximalt kan uppgå till 25 procent av årslönen (50 procent för den verkställande direktören och den verkställande direktören för ICA Banken AB).

¹ STI (Short Term Incentive Program)

² LTI (Long Term Incentive Program)

Målen för bonusprogrammet ska bestämmas av styrelsen inför varje räkenskapsår och individuella bonusavtal ska ingås med respektive deltagare vars innehåll beror på deltagarens befattning vid avtalsingåendet. Målen ska vara objektivt mätbara samt relaterade till budget. Målen ska bestå av finansiella och operativa nyckeltal såsom:

- i. koncernens rörelseresultat (EBITA)³,
- ii. koncernens nettoomsättning (Net Sales),
- iii. avkastning på sysselsatt kapital i koncernen exklusive ICA Banken (ROCE),
- iv. mål för kostnadskontroll (Cost Control), samt
- v. individuella mål.

För ICA Banken AB gäller delvis andra mål relaterade till avkastning på eget kapital (ROE), kreditförlustnivå och K/I-tal.

Bonus ska bestämmas årligen i samband med offentliggörandet av bokslutskommunikén för respektive räkenskapsår baserat på en utvärdering av deltagarnas uppfyllelse av målen såsom de beskrivs i bonusavtalen. Utbetalning av bonus ska vara villkorad av att deltagarens anställning inte upphört under ett bonusår. Styrelsen ska ha rätt att under pågående bonusår justera bonussystemet vid extraordinära upp- och nedgångar i koncernens resultat samt att efter bonusårets utgång, men innan utbetalning skett, justera utfallet för det fall extraordinära bolagsomständigheter föranleder det. Kostnaden för 2013 års årliga bonusprogram skulle under förutsättning av maximalt utfall preliminärt innebära en kostnad inklusive sociala avgifter om totalt cirka 17,3 Mkr, varav cirka 4,7 Mkr avser verkställande direktören och cirka 12,7 Mkr avser övriga ledande befattningshavare.

Långsiktigt bonusprogram

Kontantbaserat treårigt bonusprogram kopplat till värdeskapande i koncernen, vilket maximalt kan uppgå till 25 procent av årslönen (50 procent för den verkställande direktören). Verkställande direktören i ICA Banken AB omfattas inte av detta bonusprogram.

Målen för bonusprogrammet ska vara objektivt mätbara och bestämmas av styrelsen samt vara kopplade till både absoluta och relativa prestationskrav. Uppfyllelse av de absoluta prestationskraven står för 40 procent av det maximala utfallet i det långsiktiga bonusprogrammet och avser förändring i koncernens rörelseresultat (EBITA) och avkastning på sysselsatt kapital i koncernen exklusive ICA Banken (ROCE). De relativa prestationskraven står för resterande 60 procent av det maximala utfallet i det långsiktiga bonusprogrammet och avser bolagets placering i en jämförelsegrupp bestående av tio bolag inom Europa som bedriver liknande verksamhet. Utfallet är beroende av bolagets placering i denna jämförelsegrupp vad gäller (i) ökning av nettoomsättning (Net Sales increase), (ii)

³ EBITA definieras som rörelseresultat (EBIT) före nedskrivningar och vinst/förlust samt av styrelsen godkända engångskostnader avseende strukturella konsekvenser av större program.

EBIT-marginal (EBIT margin) och (iii) avkastning på sysselsatt kapital exklusive ICA Banken (ROCE). Vid placering nio-elva utgår ingen bonus vad gäller de relativa prestationskraven.

Uppfyllelse av de relativa prestationskraven utvärderas årligen och genomsnittet för hela bonusperioden bestäms av genomsnittet för varje enskilt år. Styrelsen ska ha rätt att under pågående bonusår justera bonussystemet vid extraordinära upp- och nedgångar i koncernens resultat samt att efter bonusårets utgång, men innan utbetalning skett, justera utfallet för det fall extraordinära bolagsomständigheter föranleder det.

Kostnaden för 2013 års långsiktiga bonusprogram skulle under förutsättning av maximalt utfall preliminärt innebära en kostnad inklusive sociala avgifter om totalt cirka 18,1 Mkr, varav cirka 5,6 Mkr avser verkställande direktören och cirka 12,5 Mkr avser övriga ledande befattningshavare.⁴

Tidigare program

Information om befintliga bonusprogram för den koncernledning som tillträder den 20 maj 2013 finns i Bilaga 1.

Övriga ersättningar och förmåner: Övriga ersättningar och förmåner ska i förhållande till den totala ersättningen utgöra ett begränsat värde och motsvara vad som är normalt förekommande på marknaden.

Särskilda skäl

Styrelsen äger rätt att frångå ovan föreslagna riktlinjer om särskilda skäl föreligger, bl.a. med koppling till konsekvenserna av att Hakon Invest har förvärvat resterande aktier i ICA AB och att ICA AB därmed blivit ett helägt dotterbolag Hakon Invest- koncernen.

Beredning

Ersättningsutskottet inom ICA AB:s styrelse har berett ovan angivna förslag vad gäller årligt respektive långsiktigt bonusprogram, som efter beslut i ICA AB:s styrelse har presenterats för Hakon Invests styrelse. Övriga ersättningsprinciper har beretts av Hakon Invests ersättningsutskott och beslutats av Hakon Invests styrelse i sin helhet.

⁴ Totalkostnaden är en av bolaget beräknad kostnad som baseras på vissa antaganden. Beräkningen beaktar dock inte uppräknig av semesterlön, eventuell indexuppräknig för lönerevision eller inflation. De faktiska kostnaderna kan därför komma att avvika från de preliminärt beräknade kostnaderna.

Bilaga 1**Befintliga bonusprogram för den koncernledning som tillträder den 20 maj 2013⁵⁶⁷**

Under 2010 beslutades inom ICA AB om ett kontantbaserat treårigt bonusprogram (2010-2012) för den verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare (dvs. den nya koncernledningen i bolaget) kopplat till värdeskapande i koncernen, vilket maximalt kan uppgå till 25 procent av årslönen (50 procent för den verkställande direktören). Målen för bonusprogrammet är objektivt mätbara och kopplade till både absoluta och relativa prestationskrav. Kostnaden för 2010 års bonusprogram skulle under förutsättning av maximalt utfall preliminärt innebära en kostnad inklusive sociala avgifter om totalt cirka 9,0 Mkr för 2013, varav cirka 1,9 Mkr avser verkställande direktören och cirka 7,1 Mkr avser övriga ledande befattningshavare. Slutlig beräkning är planerad till juni/juli 2013 med utbetalning till deltagarna i september 2013.

Under 2011 beslutades inom ICA AB om ett kontantbaserat treårigt bonusprogram (2011-2013) för den verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare (dvs. den nya koncernledningen i bolaget) kopplat till värdeskapande i koncernen, vilket maximalt kan uppgå till 25 procent av årslönen (50 procent för den verkställande direktören). Målen för bonusprogrammet är objektivt mätbara och kopplade till både absoluta och relativa prestationskrav. Kostnaden för 2011 års bonusprogram skulle under förutsättning av maximalt utfall preliminärt innebära en kostnad inklusive sociala avgifter om totalt cirka 11,7 Mkr för 2013, varav cirka 3,7 Mkr avser verkställande direktören och cirka 7,9 Mkr avser övriga ledande befattningshavare.

Under 2012 beslutades inom ICA AB om ett kontantbaserat treårigt bonusprogram (2012-2014) för den verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare (dvs. den nya koncernledningen i bolaget) kopplat till värdeskapande i koncernen, vilket maximalt kan uppgå till 25 procent av årslönen (50 procent för den verkställande direktören). Målen för bonusprogrammet är objektivt mätbara och kopplade till både absoluta och relativa prestationskrav. Kostnaden för 2012 års bonusprogram skulle under förutsättning av maximalt utfall preliminärt innebära en kostnad inklusive sociala avgifter om totalt cirka 15,7 Mkr för 2013, varav cirka 5,6 Mkr avser verkställande direktören och cirka 10,1 Mkr avser övriga ledande befattningshavare.

⁵ Se not 4 ovan angående beräkningar av totalkostnader för programmen.

⁶ Totalkostnader för de befintliga programmen beräknas utifrån hur många av dåvarande deltagare som faktiskt är kvar i tjänst och erhåller eventuellt utfall från programmen. Då det skett förändringar bland ICA AB:s ledande befattningshavare sedan 2010 och vissa dåvarande deltagare i programmen avslutat sina anställningar uppkommer fluktuationer i totalkostnaderna för de olika programmen.

⁷ Verkställande direktören i ICA Banken AB omfattas inte av dessa befintliga bonusprogram.