

Punkt 19

Styrelsens förslag till fastställande av riktlinjer för ersättning till och andra anställningsvillkor för bolagsledningen

För ledande befattningshavare i koncernen har under 2013 tillämpats de riktlinjer för ersättning som godkändes av årsstämman 2013. Med ledande befattningshavare förstås i detta sammanhang Vd för ICA Gruppen och till denne direktrapporterande chefer som ingår i ledningsgruppen. Vid den utvärdering styrelsen gjort har framkommit att riktlinjerna följts och att de har fungerat väl.

Styrelsen föreslår att nedanstående riktlinjer ska godkännas av årsstämman 2014 för tiden intill slutet av årsstämman 2015.

Nuvarande anställningsvillkor

Det huvudsakliga innehållet i de nuvarande anställningsavtalen med de ledande befattningshavare som varit anställda i ICA Gruppen under räkenskapsåret 2013 redovisas i bolagsstyrningsrapporten för 2013 samt i not 4 (sidorna 124–125) i bolagets årsredovisning 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 inom liknande branscher.

Ersättningsprinciperna ska vidare motivera de ledande befattningshavarna att stärka koncernens marknadsposition och resultat samt vara kopplat till långsiktigt värdeskapande för aktieägarna. 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, bonus, övriga ersättningar och förmåner samt avgångsvederlag.

För de ledande befattningshavarna ska även finnas ett aktieinvesteringskrav.

Fast lön

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

Pension

För Vd 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.¹

Ledande befattningshavare anställda i annat land än Sverige har pensionsavtal i enlighet med nationell praxis och som följer ovan angivna principer.²

Bonus

Vd och övriga ledande befattningshavare i koncernen ska omfattas av två rörliga ersättningssystem i form av kontant bonus, varav det ena löper på ett år (Årligt bonusprogram) och det andra på tre år (Långsiktigt bonusprogram). Den sammanlagda bonusens storlek maximeras per person och år till motsvarande 52 procent av årslönen (104 procent av årslönen för Vd).

Bonus ska inte vara pensionsgrundande.

Styrelsen ska årligen besluta huruvida nya program ska startas samt bestämma tröskelvärden, målgrupp och maximal kostnad.

Närmare villkor för Årligt bonusprogram och Långsiktigt bonusprogram Program framgår av Bilaga 1.

Villkor vid uppsägning och avgångsvederlag

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.³

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.

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.

¹ Denna riktlinje innebär en avvikelse jämfört med gällande (tidigare ingångna) 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.

² Aktuella pensionsvillkor för bolagets nuvarande Vd och övriga ledande befattningshavare redovisas i not 4 (sidorna 124–125) i bolagets årsredovisning för 2013.

³ Denna riktlinje innebär en avvikelse jämfört med gällande (tidigare ingångna) avtal för vissa ledande befattningshavare, som har en rätt till ett avräkningsfritt avgångsvederlag. Undantag för uppsägningstid, avgångsvederlag och avräkningsklausul finns avseende vissa avtal ingångna före årsstämman 2013.

Aktieinvestering m.m.

I syfte att öka de ledande befattningshavarnas identifikation med och intresse för bolaget och dess värdeutveckling ska styrelsen årligen besluta att ledande befattningshavare förväntas investera viss del av sin bruttolön i aktier i bolaget.

Vd och ledande befattningshavare förväntas under perioden april–juni 2014 förvärva aktier i bolaget till ett belopp uppgående till mellan 5 och 10 procent av deras fasta bruttolön för räkenskapsåret. Redan innehavda aktier får inte räknas in. Förvärvade aktier ska innehåsas under den tid som befattningshavarna är anställda i koncernen.

Tolv månader efter att förvärvet av aktier i bolaget enligt föregående stycke skett kommer befattningshavarna från bolaget erhålla ett nettobelopp motsvarande 50 procent av deras investering, under förutsättning att samtliga av följande villkor är uppfyllda:

- (i) befattningshavaren fortfarande är anställd i koncernen (varvid uppsägningstid inte ska gälla som anställning),
- (ii) befattningshavaren fortfarande innehar samtliga förvärvade aktier, samt
- (iii) en tröskel om minst 50 procent av utfall för Årligt bonusprogram avseende det aktuella året har uppnåtts.

Kostnaden för ersättningen till de ledande befattningshavarna för förvärv av aktier skulle preliminärt kunna innebära en högsta kostnad inklusive sociala avgifter om totalt cirka 5,8 Mkr, varav cirka 1,1 Mkr avser Vd och cirka 4,7 Mkr avser övriga ledande befattningshavare.⁴

Särskilda skäl

Styrelsen äger rätt att frångå föreslagna riktlinjer om särskilda skäl föreligger.⁵

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

⁵ På grund av extraordinära omständigheter har under 2013 detta skett vid ett tillfälle, då Vd ICA Norge erhållit möjlighet till en övrig ersättning i form av en villkorad bonus om maximalt 30 procent av fasta lönen som omfattar en period om 18 månader med start 2013.

Bilaga 1

Bonusprogram 2014

STI (Årligt bonusprogram)

Kontantbaserat bonusprogram kopplat till budget per räkenskapsår, vilket maximalt kan uppgå till 27 procent av årslönen (54 procent för Vd och 50 procent för befintlig Vd för ICA Banken AB⁶).

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) rörelseresultat (EBIT) exklusive jämförelsestörande poster,⁷
- (ii) nettoomsättning (Net Sales),
- (iii) avkastning på sysselsatt kapital (ROCE) i koncernen exklusive ICA Banken,
- (iv) mål för kostnadskontroll (Cost Control),
- (v) operativt rörelsekapital, antal dagar, samt
- (vi) individuella mål.

För ICA Banken och ICA Fastigheter gäller delvis andra mål bättre lämpade för deras verksamhet, t ex avkastning på eget kapital (ROE), kreditförlustnivå, K/I-tal och driftkostnader i relation till hyresintäkter.

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 programmets löptid. Styrelsen ska ha rätt att under programmets löptid justera bonussystemet vid till exempel extraordinära upp- och nedgångar i koncernens resultat. Kostnaden för 2014 års årliga bonusprogram skulle under förutsättning av maximalt utfall preliminärt innebära en kostnad inklusive sociala avgifter om totalt cirka 19,2 Mkr, varav cirka 5,8 Mkr avser Vd och cirka 13,4 Mkr avser övriga ledande befattningshavare.

LTI (Långsiktigt bonusprogram)

Kontantbaserat treårigt bonusprogram kopplat till värdeskapande i koncernen, vilket maximalt kan uppgå till 25 procent av årslönen (50 procent för Vd).⁸

⁶ Befintlig VD för ICA Banken omfattas inte av långsiktiga bonusprogram, varför hans maximala bonus under STI kan uppgå till maximalt 50 procent av årslönen. Befintlig Vd för ICA Banken kommer under 2014 att gå i pension och ersättas med en ny Vd, som kommer att omfattas av årligt bonusprogram och vars bonus således kommer att uppgå till maximalt 27 procent av årslönen.

⁷ EBIT definieras som rörelseresultat (EBIT) före nedskrivningar och vinst/förlust vid försäljning av anläggningstillgångar samt av styrelsen godkända engångskostnader avseende strukturella konsekvenser av större program.

⁸ Se fotnot 6 ovan avseende avgående och tillträdande Vd för ICA Banken. Tillträdande Vd i ICA Banken kommer att ingå i det långsiktiga bonusprogrammet.

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 60 procent av det maximala utfallet i det långsiktiga bonusprogrammet och avser:

- (i) rörelsemarginal (EBIT margin) exklusive jämförelsestörande poster,
- (ii) avkastning på sysselsatt kapital (ROCE) i koncernen exklusive ICA Banken, samt
- (iii) ökning av nettoomsättning (Net Sales increase).

De relativa prestationskraven står för resterande 40 procent av det maximala utfallet i det långsiktiga bonusprogrammet och avser bolagets placering i en jämförelsegrupp bestående av tio andra 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), samt
- (ii) EBIT-marginal (EBIT margin).

Vid placering 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. Utbetalning av bonus ska vara villkorad av att deltagarens anställning inte upphört under programmets löptid. Styrelsen ska ha rätt att under programmets löptid justera bonussystemet vid till exempel extraordinära upp- och nedgångar i koncernens resultat.

Kostnaden för 2014 års långsiktiga bonusprogram skulle under förutsättning av maximalt utfall preliminärt innebära en kostnad inklusive sociala avgifter om totalt cirka 17,3 Mkr, varav cirka 5,4 Mkr avser Vd och cirka 11,9 Mkr avser övriga ledande befattningshavare.

Tidigare program

Information om befintliga bonusprogram för ledande befattningshavare finns i [Bilaga 2](#).

Särskilda skäl

Styrelsen äger rätt att frånga ovan föreslagna riktlinjer om särskilda skäl föreligger.

Beredning

Ersättningsutskottet inom ICA Gruppens styrelse har berett ovan angivna förslag vad gäller Årligt bonusprogram respektive Långsiktigt bonusprogram, vilka har beslutats av ICA Gruppens styrelse i sin helhet.

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 2

Befintliga bonusprogram för den ledande befattningshavare som tillträdde den 20 maj 2013⁹

Under 2011 beslutades inom ICA AB om ett kontantbaserat treårigt bonusprogram (2011–2013) för Vd och övriga ledande befattningshavare (dvs. i princip ledande befattningshavare i ICA Gruppen AB som tillträdde den 20 maj 2013) kopplat till värdeskapande i koncernen, vilket maximalt kan uppgå till 25 procent av årslönen (50 procent för Vd). Målen för bonusprogrammet är objektivt mätbara och kopplade till både absoluta och relativa prestationskrav. Kostnaden för 2011 års bonusprogram¹⁰ skulle under förutsättning av maximalt utfall preliminärt innebära en kostnad inklusive sociala avgifter om totalt cirka 3,8 Mkr för 2013, varav cirka 1,6 Mkr avser Vd och cirka 2,2 Mkr avser övriga ledande befattningshavare.

Under 2012 beslutades inom ICA AB om ett kontantbaserat treårigt bonusprogram (2012–2014) för Vd och övriga ledande befattningshavare (dvs. i princip de ledande befattningshavare i ICA Gruppen AB som tillträdde den 20 maj 2013) kopplat till värdeskapande i koncernen, vilket maximalt kan uppgå till 25 procent av årslönen (50 procent för Vd). Målen för bonusprogrammet är objektivt mätbara och kopplade till både absoluta och relativa prestationskrav. Kostnaden för 2012 års bonusprogram¹¹ skulle under förutsättning av maximalt utfall preliminärt innebära en kostnad inklusive sociala avgifter om totalt cirka 4,4 Mkr för 2013, varav cirka 1,8 Mkr avser Vd och cirka 2,6 Mkr avser övriga ledande befattningshavare.

Under 2013 beslutade bolaget om ett kontantbaserat treårigt bonusprogram (2013–2015) för Vd och övriga ledande befattningshavare kopplat till värdeskapande i koncernen, vilket maximalt kan uppgå till 25 procent av årslönen (50 procent för Vd). Målen för bonusprogrammet är objektivt mätbara och kopplade till både absoluta och relativa prestationskrav. Kostnaden för 2013 års bonusprogram¹² skulle under förutsättning av maximalt utfall preliminärt innebära en kostnad inklusive sociala avgifter om totalt cirka 5,1 Mkr för 2013, varav cirka 1,8 Mkr avser Vd och cirka 3,3 Mkr avser övriga ledande befattningshavare.

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

⁹ 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 de ledande befattningshavarna sedan 2011 och vissa dåvarande deltagare i programmen avslutat sina anställningar uppkommer fluktuationer i totalkostnaderna för de olika programmen. VD i ICA Banken omfattas inte av dessa befintliga bonusprogram.

¹⁰ Kostnaden avser 1/3 av treårsprogrammet.

¹¹ Kostnaden avser 1/3 av pågående treårsprogram.

¹² Kostnaden avser 1/3 av pågående treårsprogram.