

Styrelsens redovisning av ersättningsutskottets utvärdering enligt punkten 9.1 i Svensk kod för bolagsstyrning

Ersättningsutskottet har ansett att både ersättningsstruktur och ersättningsnivåer är väl avvägda, marknadsmässigt balanserade och kan motiveras utifrån befattningshavarnas kompetens, ansvar och prestation. Utskottet har konstaterat att antagna riktlinjer har följts när utbetalning av lön och bonus har gjorts för 2013.

Uppföljning och utvärdering

Styrelsen för ICA Gruppen AB har inrättat ett ersättningsutskott, vilket består av ordföranden Claes-Göran Sylvén och styrelseledamöterna Andrea Gisle Joosen och Fredrik Hägglund. Sedan årsstämman 2013 har utskottet haft sex protokollförda möten samt däremellan underhandskontakter vid behov.

I enlighet med punkt 9.1 i Svensk kod för bolagsstyrning har ICA Gruppens styrelses ersättningsutskott följt och utvärderat tillämpningen av de riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som årsstämman enligt lag ska besluta om samt gällande strukturer och ersättningsnivåer i bolaget likväl som pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar för bolagsledningen. Vidare har gjorts en uppföljning av utfallet vad avser övriga rörliga ersättningar.

Ersättningsutskottets utvärdering har utgått från bolagets resultat, kompletterat med enkäter till bolagets ledning samt styrelsens egna observationer under året.

Gällande riktlinjer

Årsstämman 2013 beslutade att bolagets ersättningsformer för ledande befattningshavare ska vara marknadsmässiga, motivera de ledande befattningshavarna till att stärka koncernens marknadsposition och resultat, samt vara kopplade till ökat aktieägarvärde och långsiktigt värdeskapande. Dessutom ska de rörliga ersättningarna vara kopplade till förutbestämda och mätbara kriterier. Den totala ersättningen ska bestå av följande komponenter: fast lön, pensionsförmåner, avgångsvederlag, bonus samt övriga ersättningar och förmåner. En mer utförlig beskrivning av gällande riktlinjer finns i underlaget till beslutspunkt 19 i kallelsen till årsstämman 2013.

Uppföljning och utvärdering av gällande riktlinjer samt ersättningsstruktur och ersättningsnivåer

Nuvarande ledande befattningshavare tillträdde, med ett undantag, den 20 maj 2013 samma dag som årsstämman 2013 hölls. Denna uppföljning och utvärdering avser därför endast de riktlinjer samt ersättningsstruktur och ersättningsnivåer som beslutades på den årsstämman.

På årsstämman 2013 beslutades att Vd och övriga ledande befattningshavare precis som tidigare år ska omfattas av rörliga ersättningsystem i form av kontant bonus. Bonusens storlek maximerades

per person och år till motsvarande 100 procent av årslönen för verkställande direktören och till motsvarande 50 procent av årslönen för övriga ledande befattningshavare och består dels av ett kontantbaserat bonusprogram kopplat till budget per räkenskapsår (Årligt bonusprogram), dels av ett kontantbaserat treårigt bonusprogram kopplat till värdeskapande i koncernen (Långsiktigt bonusprogram).¹

Avseende årligt bonusprogram beslutades att målen skulle vara objektivt mätbara samt relaterade till budget bestå av finansiella och operativa nyckeltal såsom:

- (i) koncernens rörelseresultat (EBITA)²,
- (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 skulle delvis andra mål relaterade till avkastning på eget kapital (ROE), kreditförlustnivå och K/I-tal gälla.

Avseende långsiktigt bonusprogram beslutades att målen skulle vara objektivt mätbara och bestämmas av styrelsen samt vara kopplade till både absoluta och relativa prestationskrav. Uppfyllelse av de absoluta prestationskraven skulle stå för 40 procent av det maximala utfallet i långsiktigt bonusprogram och avse förändring i koncernens rörelseresultat (EBITA) och avkastning på sysselsatt kapital i koncernen exklusive ICA Banken (ROCE). De relativa prestationskraven skulle stå för resterande 60 procent av det maximala utfallet i långsiktigt bonusprogram och avse 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) EBIT-marginal (EBIT margin) och (iii) avkastning på sysselsatt kapital (ROCE) exklusive ICA Banken.

För årligt bonusprogram 2013 uppgår maximalt utfall till Vd till 82,5 procent av maximal bonus och för övriga ledande befattningshavare uppgår genomsnittet till cirka 70 procent av maximal bonus. Avseende det långsiktiga bonusprogrammet som beslutades på årsstämman 2013 har en tredjedel av programmets löptid avverkats.

Ersättningsutskottet har ansett att utformningen av 2013 års bonusprogram var bra och premierar bolagets långsiktiga strategi. Det ger dessutom utrymme för styrelsen att inför varje årsstämma anpassa målen efter rådande omständigheter, såväl internt som externt. Mot denna bakgrund har styrelsen beslutat att föreslå att årsstämman 2014 beslutar om något justerade mål avseende såväl årligt bonusprogram som långsiktigt program. De justerade målen avseende årligt bonusprogram avser att förbättra transparensen i systemet. De justerade målen avseende långsiktigt bonusprogram avser att bättre återspegla koncernens mål. Därtill har fördelningen mellan de absoluta och de

¹ För information om de ersättningar som utgått till Vd och övriga ledande befattningshavare avseende 2013 hänvisas till not 4 (sidorna 124–125) i årsredovisningen 2013.

² EBITA definieras som rörelseresultat (EBIT) före nedskrivningar och vinst/förlust samt av styrelsen godkända engångskostnader avseende strukturella konsekvenser av större program.

relativa prestationskraven i långsiktigt bonusprogram ändrats för att bonus ska utgå från koncernens prestationer snarare än på grund av den allmänna marknadsutvecklingen. De justerade målen i båda programmen ska vidare öka fokus på kassaflöden.

I syfte att öka de ledande befattningshavarnas identifikation med och intresse för bolaget och dess värdeutveckling föreslås att styrelsen årligen fattar beslut om att de ledande befattningshavarna förväntas investera mellan 5 och 10 procent av sin fasta bruttolön i aktier i bolaget. Villkorat av motprestationer föreslås att de efter ett år ska kunna erhålla ett nettobelopp motsvarande 50 procent av deras investering i ersättning från bolaget.

Sammantaget har ersättningsutskottet ansett att både ersättningsstruktur och ersättningsnivåer är väl avvägda, marknadsmässigt balanserade och kan motiveras utifrån befattningshavarnas kompetens, ansvar och prestation. Utskottet har vidare konstaterat att antagna riktlinjer har följts när utbetalning av lön och bonus har gjorts.

Enligt de riktlinjer som antogs vid årsstämman 2013 äger styrelsen rätt att frångå riktlinjerna om särskilda skäl föreligger. På grund av extraordinära omständigheter har under 2013 detta skett vid ett tillfälle, då Vd ICA Norge erhållit en möjlighet till 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.

Stockholm den 6 mars 2014

Styrelsen i ICA Gruppen AB

Claes-Göran Sylvén

Peter Berlin

Göran Blomberg

Cecilia Daun Wennborg

Andrea Gisle Joosen

Fredrik Hägglund

Bengt Kjell

Magnus Moberg

Jan Olofsson

Margot Wallström

Jonathon Clarke

Magnus Rehn