

Punkt 19

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

För ledande befattningshavare i koncernen har under 2014 tillämpats de riktlinjer för ersättning som godkändes av årsstämman 2014. 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 har fungerat väl.

Styrelsen föreslår att nedanstående riktlinjer ska godkännas av årsstämman 2015 för tiden intill slutet av årsstämman 2016.

Nuvarande anställningsvillkor

Det huvudsakliga innehållet i de nuvarande anställningsavtalen med de ledande befattningshavare som varit anställda i ICA Gruppen under räkenskapsåret 2014 redovisas i bolagsstyrningsrapporten för 2014 samt i not 4 (sidorna 85-87) i bolagets årsredovisning för 2014.

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 finns även ett aktieinvesteringsprogram.

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. Ledande befattningshavare anställda i annat land än Sverige har pensionsavtal i enlighet med nationell praxis och som följer ovan angivna principer.¹

Ett fåtal ledande befattningshavare med tidigare ingångna avtal, har rätt att gå i pension vid 62 års ålder med en förmånsbestämd pension under tiden till ordinarie pensionsålder vid 65 år.

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). För det Långsiktiga bonusprogrammet 2015 kan bonus maximalt uppgå till 64 procent för Vd och till 32 procent för övriga ledande befattningshavare. Bakgrund till höjning av maximal nivå är att Bolaget vill skapa en långsiktig rörlig ersättning som uppmuntrar till starka prestationer. För det Årliga bonusprogrammet kvarstår maximal bonus om 54 procent för Vd respektive 27 procent för övriga ledande befattningshavare. Den sammanlagda bonusens storlek maximeras per person och år till motsvarande 59 procent av årslönen (118 procent av årslönen för Vd).

Bonus ska inte vara pensionsgrundande.

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

Närmare villkor för Årligt bonusprogram och Långsiktigt bonusprogram framgår av [Bilaga 1](#).

Villkor vid uppsägning och avgångsvederlag

En ömsesidig uppsägningstid om sex (6) månader ska tillämpas för ledande befattningshavare. Avgångsvederlag kan utgå till ledande befattningshavare med upp till 12 månaders fast kontant lön om bolaget säger upp anställningen. Sådant 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.

¹ Aktuella pensionsvillkor för bolagets Vd och övriga ledande befattningshavare redovisas i not 4 (sidorna 85-87) i bolagets årsredovisning för 2014.

Undantag för uppsägningstid, avgångsvederlag och avräkningsklausul finns avseende vissa avtal ingångna före årsstämman 2014.

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.

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 en av Ersättningsutskottet fastställd period fr o m dagen som infaller efter årsstämman t o m utgången av 2015, förvärva aktier i bolaget till ett belopp uppgående till mellan 5 och 10 procent av deras fasta bruttolön för aktuellt räkenskapsår. Redan innehavda aktier får inte räknas in. Förvärvade aktier ska innehas under den tid som befattningshavare är anställd i koncernen.

Tolv månader efter förvärvet av aktier i bolaget enligt föregående stycke har 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,
- (ii) befattningshavaren fortfarande innehar samtliga förvärvade aktier, samt
- (iii) en tröskel om minst 50 procent av genomsnittligt utfall för ICA Gruppen för Årligt bonusprogram avseende det aktuella investeringsåret har uppnåtts.

Kostnaden för ersättning till ledande befattningshavarna för förvärv av aktier framgår av Bilaga 2.

Särskilda skäl

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

Avsteg från riktlinjer 2014

Enligt de riktlinjer som antogs vid årsstämman 2014 äger styrelsen rätt att frångå riktlinjerna om särskilda skäl föreligger. Följande tillfällen har styrelsen frångått riktlinjerna då särskilda skäl förelegat:

Stay On avtal ICA Norge AS



I syfte att vidta åtgärder för att säkerställa att Vd i ICA Norge AS under en period kvarstår i anställning, för att utföra arbete utifrån fastställd plan, har Vd i ICA Norge AS erbjudits en möjlighet att omfattas av Stay-on-bonus.

Aktieinvesteringsprogram 2014 för IMT

Avseende det Aktieinvesteringsprogram som stämman 2014 fattade beslut om har styrelsen beslutat om en förskjuten förvärvsperiod, från april-juni 2014 till 13 november - 31 december 2014. Utbetalningen har skjutits upp i motsvarande mån. Bakgrunden till den förskjutna perioden är att berörda ledande befattningshavare varit förhindrade att förvärva aktier enligt lag då de innehaft s.k. insider information om pågående affärsprojekt.

Pågående Långsiktiga bonusprogram

Mot bakgrund av försäljningen av ICA Norge AS kommer Vd för ICA Norge AS erhålla ersättning motsvarande full programperiod avseende Långsiktigt bonusprogram 2013. Ersättningen är beräknad på genomsnittligt historiskt utfall av ICA Gruppens avslutade långsiktiga bonusprogram.

Bilaga 1

Bonusprogram 2015

STI (Årligt bonusprogram)

Kontantbaserat bonusprogram kopplat till budget per räkenskapsår, vilket maximalt kan uppgå till 27 procent av årslönen (54 procent för Vd ICA Gruppen).

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 mål kopplade till ICA Gruppens strategiska teman.

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 2015 års årliga bonusprogram skulle under förutsättning av maximalt utfall preliminärt innebära en kostnad, inklusive sociala avgifter, om totalt cirka 18,8 Mkr, varav cirka 6,1 Mkr avser Vd och cirka 12,7 Mkr avser övriga ledande befattningshavare.

LTI (Långsiktigt bonusprogram)

LTI Program 2015

Långsiktigt bonusprogram kopplat till värdeskapande i koncernen, vilket maximalt kan uppgå till 32 procent av årslönen (64 procent för Vd).

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 engångsposter,
- (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) rörelsemarginal (EBIT margin)

Vid placering nio t o m 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 2015 års Långsiktiga bonusprogram (3 år) skulle under förutsättning av maximalt utfall preliminärt innebära en kostnad, inklusive sociala avgifter, om totalt cirka 21,8 Mkr, varav cirka 7,2 Mkr avser Vd och cirka 14,6 Mkr avser övriga ledande befattningshavare.

Tidigare program

Information om befintliga bonusprogram för ledande befattningshavare finns i [Bilaga 3](#).

Särskilda skäl

Styrelsen äger rätt att frångå 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 antagits av ICA Gruppens styrelse i sin helhet.

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

Bilaga 2

Aktieinvesteringsprogram 2015

Kostnaden för ersättningen till de ledande befattningshavarna för förvärv av aktier skulle preliminärt kunna innebära en högsta kostnad, inklusive sociala avgifter, om totalt cirka 5,7 Mkr, varav cirka 1,1 Mkr avser Vd och cirka 4,6 Mkr avser övriga ledande befattningshavare.

Bilaga 3

Befintliga bonusprogram för ledande befattningshavare

Under 2012 beslutades inom ICA AB om ett kontantbaserat treårigt bonusprogram (2012–2014) 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 2012 års bonusprogram² skulle under förutsättning av maximalt utfall preliminärt innebära en kostnad, inklusive sociala avgifter, om totalt cirka 4,4 Mkr för 2014, varav cirka 1,8 Mkr avser Vd och cirka 2,6 Mkr avser övriga ledande befattningshavare.

Bildandet av ICA Gruppen 2013 innebar att resultatet för ICA Gruppen AB istället för ICA AB blev relevant för att beräkna utfallet i de Långsiktiga bonusprogrammen. Det medförde i sin tur ett behov av att hantera de finansiella beräkningsgrunderna för det pågående Långsiktiga bonusprogrammet 2012–2014. För att beräkna utfallet år 3 har den genomsnittliga uppfyllelsen för år 1 och 2 fått användas istället för det faktiska utfallet år 3 (ICA ABs resultat år 3 var inte längre relevant). Detta har inte påverkat det maximala utfallet i programmet.

Under 2013 beslutades inom ICA AB 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 bonusprogram³ skulle under förutsättning av maximalt utfall preliminärt innebära en kostnad, inklusive sociala avgifter, om totalt cirka 5,2 Mkr för 2014, varav cirka 1,9 Mkr avser Vd och cirka 3,3 Mkr avser övriga ledande befattningshavare.

Bildandet av ICA Gruppen 2013 innebar att resultatet för ICA Gruppen AB istället för ICA AB blev relevant för att beräkna utfallet i de Långsiktiga bonusprogrammen. Det medförde i sin tur ett behov av att hantera de finansiella beräkningsgrunderna för det pågående Långsiktiga bonusprogrammet 2013–2015. Utfallet 2013 beräknades på ICA ABs resultat medan utfallet 2014 och 2015 beräknas på ICA Gruppen ABs resultat. Detta har inte påverkat det maximala utfallet i programmet.

Under 2014 beslutades inom ICA Gruppen AB om ett kontantbaserat treårigt bonusprogram (2014–2016) 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 2014 års bonusprogram⁴ skulle under förutsättning av maximalt utfall preliminärt innebära en kostnad,

² Kostnaden avser 1/3 av Långsiktigt bonusprogram.

³ Kostnaden avser 1/3 av pågående Långsiktigt bonusprogram.

⁴ Kostnaden avser 1/3 av pågående Långsiktigt bonusprogram.



inklusive sociala avgifter, om totalt cirka 5,4 Mkr för 2014, varav cirka 1,9 Mkr avser Vd och cirka 3,5 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, valutakursförändringar eller inflation. De faktiska kostnaderna kan därför komma att avvika från de preliminärt beräknade kostnaderna.

