

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 2015.

Uppföljning och utvärdering

Styrelsen för ICA Gruppen AB har ett ersättningsutskott, vilket består av ordföranden Claes-Göran Sylvén och styrelseledamöterna Andrea Gisle Joosen och Fredrik Hägglund. Sedan årsstämman 2015 till och med den 16 mars 2016 har utskottet haft 8 protokollförda möten samt däremellan underhandskontakter vid behov.

I enlighet med punkt 9.1 i Svensk kod för bolagsstyrning har ersättningsutskottet 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 2015 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: grundlön, pensionsförmåner, avgångsvederlag, bonus, aktieinvesteringsprogram samt övriga ersättningar och förmåner. En mer utförlig beskrivning av gällande riktlinjer finns i underlaget till beslutspunkt 19 i kallelsen till årsstämman 2015.

Uppföljning och utvärdering av gällande riktlinjer samt ersättningsstruktur och ersättningsnivåer

Denna uppföljning och utvärdering avser de riktlinjer samt ersättningsstruktur och ersättningsnivåer som beslutades på årsstämman 2015.

På årsstämman 2015 beslutades att Vd och övriga ledande befattningshavare precis som tidigare år ska omfattas av rörliga ersättningssystem i form av kontant bonus. Bonusens storlek maximerades per person och år till motsvarande 118 procent av årslönen för Vd och till motsvarande 59 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 och bestå av finansiella och operativa mål kopplade till ICA Gruppens strategiska teman. För Årligt bonusprogram 2015 uppgick maximalt utfall för Vd till 54 procent av årslönen och för övriga ledande befattningshavare uppgick maximalt utfall till 27 procent.

För det Långsiktiga bonusprogrammet 2015 uppgick maximalt utfall för Vd till 64 procent av årslönen och för övriga ledande befattningshavare uppgick maximalt utfall till 32 procent.

Avseende Långsiktigt bonusprogram 2015 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 60 procent av det maximala utfallet i långsiktigt bonusprogram och avse (i) rörelsemarginal (EBIT margin) exklusive engångsposter, (ii) avkastning på sysselsatt kapital (ROCE) i koncernen exklusive ICA Banken och (iii) ökning av nettoomsättning (Net Sales increase). De relativa prestationskraven skulle stå för resterande 40 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) och (ii) rörelsemarginal (EBIT margin).

Vad gäller det Långsiktiga bonusprogrammet som beslutades på årsstämman 2015 har en tredjedel av programmets löptid avverkats.

Ersättningsutskottet har ansett att utformningen av pågående 2015 års bonusprogram var bra och premierar bolagets långsiktiga strategi. Det ger utrymme för styrelsen att inför varje årsstämma anpassa målen efter rådande omständigheter, såväl internt som externt.

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 2015 äger styrelsen rätt att frångå riktlinjerna om särskilda skäl föreligger. Vid följande tillfällen har styrelsen frångått riktlinjerna då särskilda skäl föreligger:

¹ För information om de ersättningar som utgått till Vd och övriga ledande befattningshavare avseende 2015 hänvisas till not 4 (sidorna 87-88) i årsredovisningen 2015

ICA Gruppens långsiktiga bonusprogram

Med anledning av förvärvet av Apotek Hjärtat och utnämmandet av Vd för Apotek Hjärtat till ledande befattningshavare i ICA Gruppen beslutades att Vd för Apotek Hjärtat ska omfattas av ICA Gruppens pågående LTI program pro rata i förhållande till tidpunkten för när han blev ledande befattningshavare i ICA Gruppen. Detta innebär att Vd för Apotek Hjärtat omfattas med 1/3 av LTI program 2013-2015 respektive med 2/3 av LTI program 2014-2016 samt i sin helhet i LTI program 2015-2017.

Pension

Enligt det anställningsavtal som Vd för Apotek Hjärtat hade vid tillfället för förvärvet av Apotek Hjärtat och som fortfarande är gällande har Vd för Apotek Hjärtat pensionsförmåner enligt ITP1 vilket i sin tur innebär att bonus, till skillnad från övriga i koncernledningen, är pensionsgrundande.

Stockholm den 16 mars 2016

Styrelsen i ICA Gruppen AB

Claes-Göran Sylvén

Peter Berlin

Göran Blomberg

Cecilia Daun Wennborg

Andrea Gisle Joosen

Jeanette Jäger

Fredrik Hägglund

Bengt Kjell

Jan Olofsson

Magnus Moberg

Magnus Rehn

Jonathon Clarke