

Punkt 19

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

För ledande befattningshavare i koncernen har under 2016 tillämpats de riktlinjer för ersättning som godkändes av årsstämman 2016. 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 2017 för tiden intill slutet av årsstämman 2018.

Nuvarande anställningsvillkor

Det huvudsakliga innehållet i de nuvarande anställningsavtalen med de ledande befattningshavare som varit anställda i ICA Gruppen under räkenskapsåret 2016 redovisas i bolagsstyrningsrapporten för 2016 samt i not 4 (sidorna 87-89) i bolagets årsredovisning för 2016.

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 branscher och marknader följs och utvärderas kontinuerligt. Den totala ersättningen ska bestå av följande komponenter: grundlön, pensionsförmåner, rörlig ersättning i form av kontant bonus, övriga ersättningar och förmåner samt avgångsvederlag.

Grundlön

Grundlönen 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 maximalt 35 procent av den pensionsgrundande lönen kan avse pensionskostnad, vilken 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.

Den ordinarie pensionsåldern är 65 år men en av de ledande befattningshavarna har rätt att gå i pension vid 62 års ålder med en förmånsbestämd pension fram till dess att vederbörande uppnått 65 år.

Bonus

Vd och övriga ledande befattningshavare i koncernen, exklusive Vd för ICA Banken¹, 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 2017 kan bonus maximalt uppgå till 60 procent för Vd och till 30 procent för övriga ledande befattningshavare. För det Årliga bonusprogrammet kan bonus maximalt uppgå till 55 procent för Vd respektive 27,5 procent för övriga ledande befattningshavare. Den sammanlagda bonusens storlek maximeras per person och år till motsvarande 57,5 procent av årslönen (115 procent av årslönen för Vd).

Bonus ska inte vara pensionsgrundande.

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

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

¹ Med hänvisning till striktare regler per den 1 januari 2017 såvitt avser rörliga ersättningssystem i kreditinstitut gör styrelsen bedömningen att förslaget till bonusprogram för 2017 såvitt avser Vd och övriga ledande befattningshavare inte skall tillämpas för Vd ICA Banken. Om förslaget antas av årsstämman kommer Vd ICA Banken att kompenseras för bortfallet av bonus med en högre fast lön enligt kriterierna för grundlön (dvs. marknadsmässig lön). Vd ICA Banken omfattas av alltjämt av de bonusprogram som antogs 2014, 2015 och 2016 (se bilaga 2).

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.

Ett undantag avseende villkor om uppsägningstid, avgångsvederlag och avräkningsklausul finns avseende en av de ledande befattningshavarna.

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 frånga föreslagna riktlinjer om särskilda skäl föreligger.

Bilaga 1

Bonusprogram 2017

STI (Årligt bonusprogram)

Kontantbaserat bonusprogram kopplat till måltal per räkenskapsår, vilket maximalt kan uppgå till 27,5 procent av årslönen (55 procent för Vd ICA Gruppen).

Målen för bonusprogrammet ska bestå av finansiella och operativa mål kopplade till ICA Gruppens strategiska teman samt vara objektivt mätbara. De finansiella målen för bonusprogrammet ska bestämmas av styrelsen inför varje räkenskapsår. Bolaget ska träffa individuella bonusavtal med respektive deltagare och villkoren i sådana bonusavtal beror på deltagarens befattning när avtalet ingås. Bonusutfall 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. Kostnaden för 2017 års årliga bonusprogram skulle under förutsättning av maximalt utfall preliminärt innebära en kostnad, inklusive sociala avgifter, om totalt cirka 17,9 Mkr, varav cirka 6,6 Mkr avser Vd och cirka 11,3 Mkr avser övriga ledande befattningshavare.

LTI (Långsiktigt bonusprogram)

LTI Program 2017

Långsiktigt bonusprogram kopplat till värdeskapande i koncernen, vilket maximalt kan uppgå till 30 procent av årslönen (60 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 baserade i 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 till elva utgår ingen bonus vad gäller de relativa prestationskraven.

Uppfyllelse av 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.

Kostnaden för 2017 års Långsiktiga bonusprogram (3 år) skulle under förutsättning av maximalt utfall preliminärt innebära en kostnad, inklusive sociala avgifter, om totalt cirka 19,5 Mkr, varav cirka 7,2 Mkr avser Vd och cirka 12,3 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 antagits av ICA Gruppens styrelse i sin helhet.

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

Bilaga 2

Befintliga bonusprogram för ledande befattningshavare

Under 2014 beslutades inom ICA Gruppen AB om ett kontantbaserat treårigt bonusprogram (2014–2016) för Vd och övriga ledande befattningshavare, 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. Prognosticerad kostnad för 2014 års bonusprogram vid maximalt utfall uppgår, inklusive sociala avgifter, till totalt cirka 15,4 Mkr² varav cirka 5,8 Mkr avser Vd och cirka 9,6 Mkr avser övriga ledande befattningshavare.

Under 2015 beslutades inom ICA Gruppen AB om ett kontantbaserat treårigt bonusprogram (2015–2017) för Vd och övriga ledande befattningshavare, vilket maximalt kan uppgå till 32 procent av årslönen (64 procent för Vd). Målen för bonusprogrammet är objektivt mätbara och kopplade till både absoluta och relativa prestationskrav. Prognosticerad kostnad för 2015 års bonusprogram vid maximalt utfall uppgår, inklusive sociala avgifter, till totalt cirka 21,6 Mkr³ varav cirka 7,7 Mkr avser Vd och cirka 13,9 Mkr avser övriga ledande befattningshavare.

Under 2016 beslutades inom ICA Gruppen AB om ett kontantbaserat treårigt bonusprogram (2016–2018) för Vd och övriga ledande befattningshavare, vilket maximalt kan uppgå till 32 procent av årslönen (64 procent för Vd). Målen för bonusprogrammet är objektivt mätbara och kopplade till både absoluta och relativa prestationskrav. Prognosticerad kostnad för 2016 års bonusprogram vid maximalt utfall uppgår, inklusive sociala avgifter, till totalt cirka 22,2 Mkr⁴ varav cirka 7,7 Mkr avser Vd och cirka 14,5 Mkr avser övriga ledande befattningshavare.

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

² Avser hela programmets löptid (3 år).

³ Avser hela programmets löptid (3 år).

⁴ Avser hela programmets löptid (3 år).