

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

Ersättningsutskottet anser att både ersättningsstruktur och ersättningsnivåer är välbalanserade, marknadsmässiga och är rimliga utifrån befattningshavarnas kompetens, ansvar och prestation. Utskottet har konstaterat att antagna riktlinjer har följts när utbetalning av lön och bonus har gjorts under 2016.

Uppföljning och utvärdering

ICA Gruppen AB:s styrelse har ett ersättningsutskott som består av Claes-Göran Sylvén (ordförande) och styrelseledamöterna Andrea Gisle Joosen och Fredrik Hägglund.

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.

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

Gällande riktlinjer

Årsstämman 2016 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 långsiktigt värdeskapande för aktieägarna. Dessutom ska de rörliga ersättningarna vara kopplade till förutbestämda och mätbara kriterier. Den totala ersättningen ska bestå av följande komponenter; grundlön, pensionsförmåner, bonus, aktieinvesteringsprogram, övriga ersättningar och förmåner samt avgångsvederlag. En mer utförlig beskrivning av gällande riktlinjer finns i underlaget till beslutspunkt 19 i kallelsen till årsstämman 2016.

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 2016.

På årsstämman 2016 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 måltal per räkenskapsår (Årligt bonusprogram), dels av ett kontantbaserat treårigt bonusprogram kopplat till värdeskapande i koncernen (Långsiktigt bonusprogram).¹

Avseende Årligt bonusprogram beslutades att målen ska bestå av finansiella och operativa mål kopplade till ICA Gruppens strategiska teman samt vara objektivt mätbara.

Avseende Långsiktigt bonusprogram 2016 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 det långsiktiga bonusprogrammet 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 det långsiktiga bonusprogrammet 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).

För Årligt bonusprogram 2016 uppgår maximalt utfall för Vd till 54 procent av årslönen och för övriga ledande befattningshavare till 27 procent av årslönen. Såvitt avser det Långsiktiga bonusprogrammet 2016 uppgår maximalt utfall för Vd till 64 procent av årslönen och för övriga ledande befattningshavare till 32 procent av årslönen. Avseende det Långsiktiga bonusprogrammet 2016 har en tredjedel av programmets löptid avverkats.

Ersättningsutskottet anser att utformningen av pågående bonusprogram är väl avvägda och premierar bolagets långsiktiga strategi. Det ger utrymme för styrelsen att inför varje årsstämma anpassa målen efter rådande omständigheter, såväl internt som externt.

Sammantaget anser ersättningsutskottet att både ersättningsstruktur och ersättningsnivåer är välbalanserade, marknadsmässiga och rimliga utifrån befattningshavarnas kompetens, ansvar och prestation.

Enligt de riktlinjer som antogs vid årsstämman 2016 äger styrelsen rätt att frånga riktlinjerna om särskilda skäl föreligger. Styrelsen har vid ett tillfälle funnit skäl att frånga riktlinjerna: Enligt det anställningsavtal som Vd Apotek Hjärtat hade vid tillfälle för förvärvet av Apotek Hjärtat 2014 och som fortfarande gäller har Vd Apotek Hjärtat pensionsförmåner enligt ITP1 vilket i sin tur innebär att bonus, till skillnad från övriga ledande befattningshavare, är pensionsgrundande.

¹ För information om de ersättningar som utgått till Vd och övriga ledande befattningshavare avseende 2016 hänvisas till not 4 (sidorna 87–89) i årsredovisningen 2016

Stockholm den 7 februari 2017

Styrelsen i ICA Gruppen AB



Claes-Göran Sylvén



Göran Blomberg



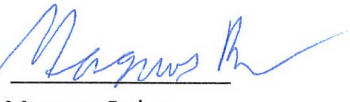
Andrea Gisle Joosen



Bengt Kjell



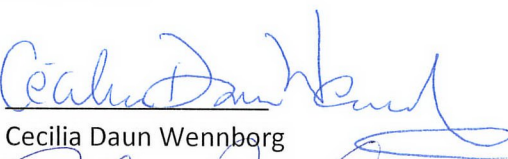
Magnus Moberg



Magnus Rehn



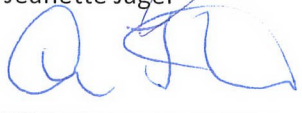
Peter Berlin



Cecilia Daun Wennborg




Jeanette Jäger



Fredrik Hägglund



Jan Olofsson



Jonathon Clarke