

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

Ersättningsutskottet

ICA Gruppen AB:s styrelse har inrättat ett ersättningsutskott som fullgör de uppgifter som ankommer på ett ersättningsutskott enligt Svensk kod för bolagsstyrning ("Koden").

Ersättningsutskottet består av Claes-Göran Sylvén (ordförande) och styrelseledamöterna Andrea Gisle Joosen och Fredrik Hägglund.

Enligt Koden punkten 9.1 ska ersättningsutskottet bland annat följa och utvärdera samtliga program för rörliga ersättningar till bolagsledningen, tillämpningen av de riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som årsstämman beslutat om samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. Styrelsen får härmed lämna följande redovisning av den utvärdering som ersättningsutskottet under året har gjort.

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 2017.

Årsstämman 2017 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, rörlig ersättning i form av kontant bonus, övriga ersättningar och förmåner samt avgångsvederlag. En mer utförlig beskrivning av gällande riktlinjer finns i underlaget till beslutspunkt 19 i kallelsen till årsstämman 2017.

På årsstämman 2017 beslutades att Vd och övriga ledande befattningshavare, med undantag för Vd för ICA Banken, precis som tidigare år ska omfattas av rörliga ersättningssystem i form av kontant bonus. Till följd av striktare regler för ersättningssystem i kreditinstitut undantas Vd för ICA Banken från bonusprogram, som antagits efter den 31 december 2016, men omfattas alltså

av de bonusprogram som antogs 2015 och 2016. Bortfallet av bonus beaktas, inom ramen för gällande riktlinjer, vid bestämmandet av det totala ersättningspaketet för Vd för ICA Banken.

De rörliga ersättningssystemen 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

Bonusens storlek maximeras per person och år till motsvarande 115 procent av årslönen för Vd och till motsvarande 57,5 procent av årslönen för övriga ledande befattningshavare. För Årligt bonusprogram 2017 uppgår maximalt utfall för Vd till 55 procent av årslönen och för övriga ledande befattningshavare till 27,5 procent av årslönen. Såvitt avser det Långsiktiga bonusprogrammet 2017 uppgår maximalt utfall för Vd till 60 procent av årslönen och för övriga ledande befattningshavare till maximalt 30 procent av årslönen.

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

Avseende det Långsiktiga bonusprogrammet 2017 beslutades att målen ska vara objektivt mätbara och bestämmas av styrelsen samt vara kopplade till både absoluta och relativa prestationskrav. Uppfyllelse av de absoluta prestationskraven ska stå för 60 procent av det maximala utfallet i långsiktigt bonusprogram och avse (i) rörelsemarginal (EBIT margin) exklusive jämförelsestörande poster (motsvarar begreppet engångsposter som användes i riktlinjerna som antogs 2017), (ii) avkastning på sysselsatt kapital (ROCE) i koncernen exklusive ICA Banken och (iii) ökning av nettoomsättning (Net Sales increase). De relativa prestationskraven ska stå för resterande 40 procent av det maximala utfallet i det långsiktiga bonusprogrammet och avse bolagets placering i en jämförelsegrupp bestående av tio 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) och (ii) rörelsemarginal (EBIT margin). Avseende det Långsiktiga bonusprogrammet som beslutades på årsstämman 2017 har en tredjedel av programmets löptid avverkats.

Enligt de riktlinjer som antogs vid årsstämman 2017 äger styrelsen rätt att frångå riktlinjerna om särskilda skäl föreligger. Under 2017 har enstaka avvikelser från riktlinjerna förekommit såvitt

¹ För information om de ersättningar som utgått till Vd och övriga ledande befattningshavare avseende 2016 hänvisas till not 4 för koncernen (sidorna 89-90) i årsredovisningen 2017.

avser ett fåtal ledande befattningshavare i enlighet med tidigare ingångna avtal. Två ledande befattningshavare omfattas enbart av ITP2 och en ledande befattningshavare har pensionsförmåner enligt ITP1, vilket även medför att för dessa är bonus pensionsgrundande. Vidare har en ledande befattningshavare avvikande villkor gällande uppsägningstid.

Uppföljning och utvärdering

Ersättningsutskottet har under året bland annat följt och utvärderat pågående och avslutade program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som årsstämman enligt lag ska fatta beslut om samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. Sammantaget anser ersättningsutskottet att både ersättningsstruktur och ersättningsnivåer är väl avvägda, marknadsmässiga och rimliga utifrån befattningshavarnas kompetens, ansvar och prestation. Utskottet konstaterar att antagna riktlinjer har följts när utbetalning av lön och bonus har gjorts. Ersättningsutskottet har ansett att utformningen av pågående bonusprogram är väl avvägd och premierar bolagets långsiktiga strategi. Baserat på Ersättningsutskottets utvärdering och i linje med Bolagets strävan att erbjuda sina ledande befattningshavare villkor som är marknadsmässiga och motiverande men samtidigt måttliga och väl avvägda har Styrelsen inför 2018 beslutat att det maximala utfallet i såväl det långsiktiga som kortsiktiga programmet skall sänkas. Detta innebär att bonusens maximala storlek för Vd sänks till 100 procent (115 procent) av en årslön respektive 50 procent (57,5 procent) av en årslön för övriga ledande befattningshavare.

Stockholm den 8 mars 2018

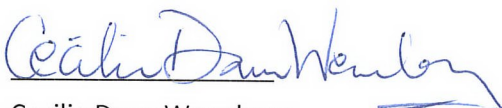
Styrelsen i ICA Gruppen AB


Claes-Göran Sylvén


Göran Blomberg


Andrea Gisle Joosen

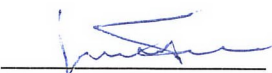

Anette Wiotti


Cecilia Daun Wennborg


Jeanette Jäger



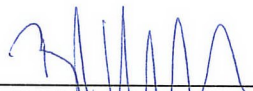
Fredrik Hägglund



Jan Olofsson



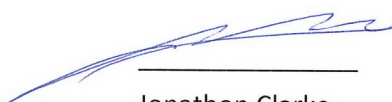
Magnus Rehn



Bengt Kjell



Magnus Moberg



Jonathon Clarke