

Punkt 19

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

För ledande befattningshavare i koncernen har under 2018 tillämpats de riktlinjer för ersättning som godkändes av årsstämman 2018. Med ledande befattningshavare förstås i detta sammanhang Vd för ICA Gruppen samt de högre chefer som ingår i ICA Gruppens koncernledning (ICA Management Team (IMT)). Vid den utvärdering styrelsen gjort har framkommit att riktlinjerna har fungerat väl.

Styrelsen föreslår att nedanstående riktlinjer ska godkännas av årsstämman 2019 för tiden intill slutet av årsstämman 2020.

Nuvarande anställningsvillkor

Det huvudsakliga innehållet i de nuvarande anställningsavtalen med de ledande befattningshavare som varit anställda i ICA Gruppen under räkenskapsåret 2018 redovisas i bolagsstyrningsrapporten för 2018 samt i not 4 (sidorna 90-92) i bolagets årsredovisning för 2018.

Styrelsens förslag till riktlinjer

Bolaget ska sträva efter att erbjuda sina ledande befattningshavare villkor som är marknadsmässiga och motiverande samt välbalanserade och rimliga utifrån befattningshavarnas kompetens, ansvar och prestation. Den totala ersättningen består av följande komponenter: grundlön, pensionsförmåner, rörlig ersättning i form av kontant bonus, övriga ersättningar och förmåner samt avgångsvederlag.

För att bolaget ska kunna rekrytera, utveckla och behålla ledande befattningshavare med relevant erfarenhet och kvalificerade ledaregenskaper är det viktigt att ha ett konkurrenskraftigt ersättningspaket i linje med vad som är marknadsmässigt för ledande befattningshavare. Nivåerna för ersättning till ledande befattningshavare ska årligen jämföras med ersättningsnivåerna för befattningshavare med motsvarande ansvar i andra bolag.

Ersättningsprinciperna ska vidare motivera de ledande befattningshavarna att stärka koncernens marknadsposition och resultat samt vara kopplat till långsiktigt värdeskapande för aktieägarna.

Rörliga ersättningar ska vara kopplade till förutbestämda och mätbara kriterier.

Grundlön

Grundlönen ska vara marknadsanpassad och baseras på kompetens, ansvar och prestation. Lönenivåerna ska ses över regelbundet (vanligen årligen) för att säkerställa att lönerna är marknadsmässiga och belönar prestation.

Pension

Total pensionspremie för Vd och övriga ledande befattningshavare ska maximalt uppgå till 35 procent av årlig grundlön och semestertillägg. Premie inbetalas så länge anställningen består. Den ordinarie pensionsåldern är 65 år. Vanligen är pensionsplanen utformad så att den ledande befattningshavaren erhåller alternativ ITP/alternativ BTP (Bankernas tjänstepension). Premien till den alternativa lösningen anpassas så att totalpremien uppgår till avtalad nivå.

ITP 1/BTP 1 kan tillämpas som pensionsplan för ledande befattningshavare. Vid ITP 1/BTP 1 kan total pensionspremie komma att överstiga 35 procent av årlig grundlön och semestertillägg. Det beroende på att kollektivavtalet reglerar att även bonus ska vara pensionsgrundande.

Ledande befattningshavare som innan tillträdet som ledande befattningshavare innehaft annan tjänst inom ICA Gruppen och då omfattats av ITP2 /BTP 2 kan i vissa fall erbjudas att kvarstå i ITP 2/BTP 2 även efter tillträdet som ledande befattningshavare. ITP 2/BTP 2 tillämpas i enlighet med kollektivavtalen. Det innebär att vid ITP 2/BTP 2 kan total pensionspremie komma att överstiga 35 procent av årlig grundlön och semestertillägg.

Ledande befattningshavare lokalt anställda i andra länder än Sverige har pensionsavtal i enlighet med nationell praxis men i överensstämmelse med ovan angivna principer. Vid utlandstjänstgöring ska särskilda pensionsavtal ingås.

Bonus

Vd och övriga ledande befattningshavare i koncernen, exklusive Vd för ICA Banken, 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). Målen i de rörliga ersättningssystemen ska huvudsakligen baseras på finansiella prestationsmål, men prestationer kan också mätas mot icke-finansiella

mål kopplade till ICA Gruppens strategier. Styrelsen ska årligen besluta huruvida nya program ska startas samt bestämma finansiella måltal och maximal kostnad.

Rörliga ersättningssystem ska alltid ha en maximinivå. För det Årliga bonusprogrammet 2019 kan bonus maximalt uppgå till 50 procent av årslönen för Vd ICA Gruppen respektive 25 procent för övriga ledande befattningshavare. För det Långsiktiga bonusprogrammet 2019-2021 kan bonus maximalt uppgå till 50 procent av årslönen för Vd och till 25 procent för övriga ledande befattningshavare. Den sammanlagda bonusens storlek maximeras per person och år till motsvarande 50 procent av årslönen (100 procent av årslönen för Vd ICA Gruppen).

Till följd av de striktare reglerna för ersättningssystem i kreditinstitut omfattas inte Vd för ICA Banken av de bonusprogram som antas efter den 31 december 2016 för Vd ICA Gruppen och övriga ledande befattningshavare inom koncernen. Bortfallet av bonus beaktas, inom ramen för gällande riktlinjer, vid bestämmandet av det totala ersättningspaketet för Vd för ICA Banken. Vd för ICA Banken omfattas alltså av de bonusprogram som antogs 2016.

Bonus ska inte vara pensionsgrundande, förutsatt att inte annat följer av kollektivavtal.

Utbetalning av bonus ska vara villkorad av att deltagarens anställning inte upphört under programmets löptid.

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.

Villkor vid utlandstjänstgöring

Vid utlandstjänstgöring ska särskilda villkor erbjudas. Dessa villkor ska till sin struktur överensstämma med riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare.

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.

Avvikande villkor för vissa ledande befattningshavare

Det finns två avvikelser från de riktlinjer för villkor för ledande befattningshavare som redogjorts för ovan:

- En ledande befattningshavare har avvikande villkor avseende avgångsvederlag och avräkningsklausul.
- VD Rimi Baltic övergick per den 1 januari 2019 från en tidsbegränsad utlandsanställning till en lokalanställning i Lettland. Vid övergången till den lokala anställningen kompenseras Vd Rimi Baltic för borttagande av pensionsavsättningar och andra förmåner relaterade till utlandsanställningen genom erhållande av ett månatligt lönetillägg.

Särskilda skäl

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

Bilaga 1

Bonusprogram 2019

STI (Årligt bonusprogram)

Kontantbaserat bonusprogram vilket är kopplat till måltal per räkenskapsår.

Bonusprogrammet ska huvudsakligen mätas på finansiella mål, antingen på koncern- eller enhetsnivå, vilka ska beslutas av styrelsen inför varje räkenskapsår. Därutöver ska bonusprogrammet mätas på mål kopplade till ICA Gruppens strategier, vilka kan vara av både finansiell och icke-finansiell karaktär. Bolaget ska träffa individuella bonusavtal med respektive deltagare och villkoren i sådana bonusavtal ska vara beroende av deltagarens befattning när avtalet ingås. Bonusutfall ska bestämmas årligen i samband med offentliggörandet av bokslutskommunikén för respektive räkenskapsår baserat på en utvärdering av uppfyllelse av målen såsom de beskrivs i bonusavtalen. Kostnaden¹ för 2019 års årliga bonusprogram skulle under förutsättning av maximalt utfall preliminärt innebära en kostnad, inklusive sociala avgifter, om totalt cirka 18 Mkr, varav cirka 6 Mkr avser Vd och cirka 12 Mkr avser övriga ledande befattningshavare.

LTI (Långsiktigt bonusprogram)

LTI Program 2019-2021

Långsiktigt bonusprogram vilket är kopplat till värdeskapande i koncernen.

Målen för bonusprogrammet ska 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 jämförelsestörande poster,
- (ii) avkastning på sysselsatt kapital (ROCE) i koncernen exklusive ICA Banken,
- (iii) ökning av nettoomsättning (Net Sales increase), samt
- (iv) minskning av växthusgaser exklusive klimatkompensation.

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 som

¹ Kostnaden är en av bolaget beräknad kostnad som baseras på vissa antaganden. Beräkningen beaktar inte eventuell indexuppräkning för lönerevision och inflation, valutakursförändringar samt eventuella förändringar i ledningsgruppens sammansättning. De faktiska kostnaderna kan därför komma att avvika från de preliminärt beräknade kostnaderna.

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 prestationskraven utvärderas årligen varefter slutligt utfall beräknas som genomsnittet av de årliga resultaten. Detta gäller för samtliga mål med undantag för klimatmålet (minskning av växthusgaser exklusive klimatkompensation) där utfallet istället beräknas baserat på resultatet vid slutet av programmets löptid.

Kostnaden² för 2019-2021 års Långsiktiga bonusprogram (3 år) skulle under förutsättning av maximalt utfall preliminärt innebära en kostnad, inklusive sociala avgifter, om totalt cirka 18 Mkr, varav cirka 6 Mkr avser Vd och cirka 12 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.

² Kostnaden är en av bolaget beräknad kostnad som baseras på vissa antaganden. Beräkningen beaktar inte eventuell indexuppräkning för lönerevision och inflation, valutakursförändringar samt eventuella förändringar i ledningsgruppens sammansättning. De faktiska kostnaderna kan därför komma att avvika från de preliminärt beräknade kostnaderna.

Bilaga 2

Befintliga bonusprogram för 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 23 Mkr³ varav cirka 8 Mkr avser Vd och cirka 15 Mkr avser övriga ledande befattningshavare.

Under 2017 beslutades inom ICA Gruppen AB om ett kontantbaserat treårigt bonusprogram (2017–2019) för Vd och övriga ledande befattningshavare, vilket maximalt kan uppgå till 30 procent av årslönen (60 procent för Vd). Målen för bonusprogrammet är objektivt mätbara och kopplade till både absoluta och relativa prestationskrav. Prognosticerad kostnad för 2017 års bonusprogram vid maximalt utfall uppgår, inklusive sociala avgifter, till totalt cirka 20 Mkr⁴ varav cirka 8 Mkr avser Vd och cirka 12 Mkr avser övriga ledande befattningshavare.

Under 2018 beslutades inom ICA Gruppen AB om ett kontantbaserat treårigt bonusprogram (2018–2020) 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 2018 års bonusprogram vid maximalt utfall uppgår, inklusive sociala avgifter, till totalt cirka 16 Mkr⁵ varav cirka 6 Mkr avser Vd och cirka 10 Mkr avser övriga ledande befattningshavare.

Totalkostnaden är en av bolaget beräknad kostnad som baseras på vissa antaganden. Beräkningen beaktar inte eventuell indexuppräkning för lönerevision eller inflation, valutakursändringar samt eventuella förändringar i ledningsgruppens sammansättning. De faktiska kostnaderna kan därför komma att avvika från de preliminärt beräknade kostnaderna.

³ Avser hela programmets löptid (3 år).

⁴ Avser hela programmets löptid (3 år).

⁵ Avser hela programmets löptid (3 år).