

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 2018.

Årsstämman 2018 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 objektivt 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 2018.

På årsstämman 2018 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. Undantagen från bonus är Vd för ICA Banken med anledning av de striktare regler som gäller för ersättningssystem i kreditinstitut.

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 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, målgrupp och maximal kostnad.

Bonusens storlek maximeras per person och år till motsvarande 100 procent av årslönen för Vd och till motsvarande 50 procent av årslönen för övriga ledande befattningshavare. För Årligt bonusprogram 2018 uppgår maximalt utfall för Vd till 50 procent av årslönen och för övriga ledande befattningshavare till 25 procent av årslönen. Såvitt avser det Långsiktiga bonusprogrammet 2018 uppgår maximalt utfall för Vd till 50 procent av årslönen och för övriga ledande befattningshavare till maximalt 25 procent av årslönen.

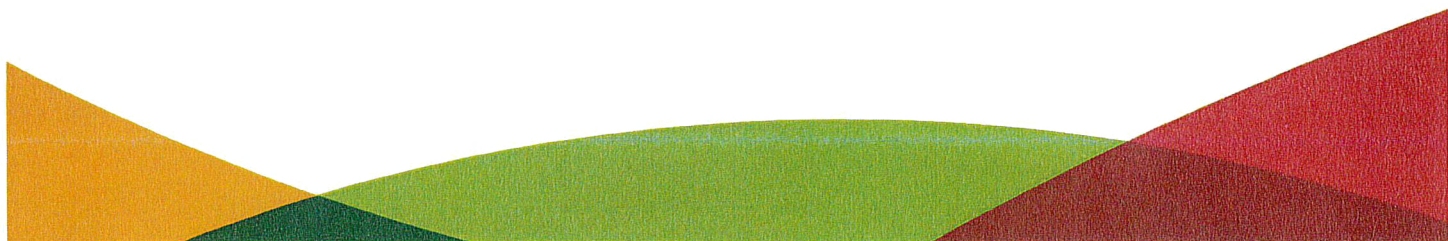
¹ För information om de ersättningar som utgått till Vd och övriga ledande befattningshavare avseende 2018 hänvisas till not 4 för koncernen (sidorna 90-92) i årsredovisningen 2018.



Avseende Årligt bonusprogram beslutades att målen ska bestå av finansiella mål, antingen på koncern- eller enhetsnivå, vilka ska beslutas av styrelsen inför räkenskapsåret. Därutöver ska det Årliga bonusprogrammet bestå av mål kopplade till ICA Gruppens strategier, vilka kan vara av både finansiell och icke-finansiell karaktär.

Avseende det Långsiktiga bonusprogrammet 2018 beslutades att målen ska 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, (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 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 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 2018 har en tredjedel av programmets löptid avverkats.

Enligt de riktlinjer som antogs vid årsstämman 2018 äger styrelsen rätt att frånga riktlinjerna om särskilda skäl föreligger. Vid styrelsens



avläggande av denna redovisning förekommer följande avvikelser från riktlinjer antagna av årsstämman 2018:

Aktuella avvikelser som även redovisas i Bolagsstyrningsrapporten för 2018:

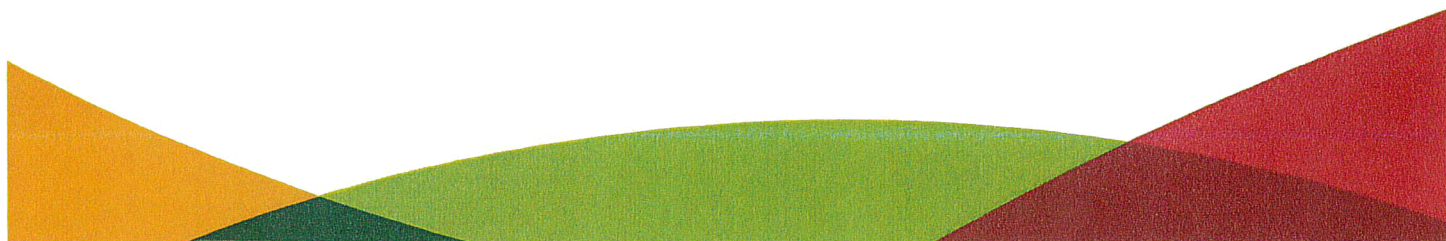
- Två ledande befattningshavare omfattas enbart av ITP2, vilket även innebär att för dessa befattningshavare är bonus pensionsgrundande.
- En ledande befattningshavare omfattas av ITP 1, vilket även innebär att för denna befattningshavare är bonus pensionsgrundande.
- En ledande befattningshavare har avvikande villkor gällande avgångsvederlag och avräkningsklausul.

Aktuella avvikelser som tillkommit sedan årsskiftet 2018/2019 och därmed ej redovisas i Bolagsstyrningsrapporten 2018:

- Vd för 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 för Rimi Baltic för borttagande av pensionsavsättningar och andra förmåner relaterade till utlandsanställningen genom erhållande av ett månatligt lönetillägg.

Avvikelser som upphört sedan årsskiftet 2018/2019 och därmed redovisas i Bolagsstyrningsrapporten 2018 men ej längre är aktuella:

- En ledande befattningshavare hade rätt att gå i pension vid 62 års ålder med en förmånsbestämd pension under tiden fram till ordinarie pensionsålder om 65 år.
- Två ledande befattningshavare hade avvikande villkor gällande uppsägningstid.

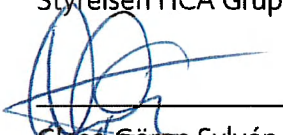
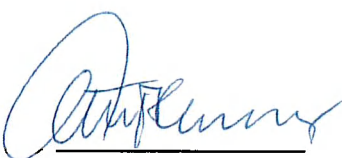
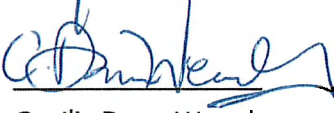
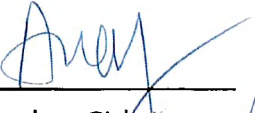
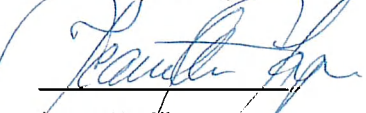
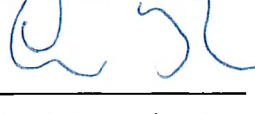
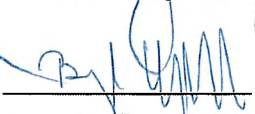
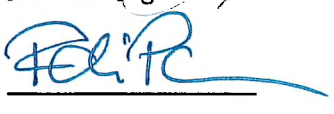
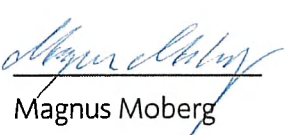
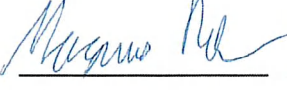
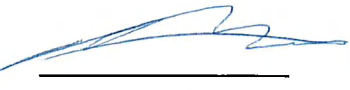


Uppföljning och utvärdering

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.

Stockholm den 4 mars 2019

Styrelsen i ICA Gruppen AB

 Claes-Göran Sylvén	 Anette Wiotti	 Göran Blomberg
 Cecilia Daun Wennborg	 Andrea Gisle Joosen	 Jeanette Jäger
 Fredrik Hägglund	 Bengt Kjell	 Fredrik Persson
 Magnus Moberg	 Magnus Rehn	 Jonathon Clarke