

Punkt 19

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen föreslår att nedanstående riktlinjer avseende ersättningar till ledande befattningshavare ska antas av årsstämman 2020 och ska gälla tillsvidare.

Dessa riktlinjer ska tillämpas på ersättningar som avtalas och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar från och med den tidpunkt då riktlinjerna antagits.

Med ledande befattningshavare förstås i detta sammanhang Vd ICA Gruppen, vice Vd ICA Gruppen samt de högre chefer som ingår i koncernledning för ICA Gruppen.

Riktlinjernas främjande av bolagets och koncernens affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Bolagets och koncernens affärsstrategi syftar i korthet till att säkerställa en varaktig tillväxt och lönsamhet på en marknad i kraftig förändring. En av de strategiska målbilder som styr prioriteringarna är att ICA ska vara en positiv kraft i samhället. Det innefattar att ICA strävar efter att vara ledande i utvecklingen mot ett mer hållbart och hälsosamt samhälle. Närmare information om bolagets strategiska prioriteringar lämnas bland annat i bolagets årsredovisning och på bolagets hemsida.

En framgångsrik implementering av bolaget och koncernens affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets och koncernens långsiktiga intressen förutsätter att bolaget och koncernen kan rekrytera, utveckla och behålla ledande befattningshavare med relevant erfarenhet, kompetens och kvalificerade ledaregenskaper. Därav följer att det är viktigt att bolaget och koncernen kan erbjuda sina ledande befattningshavare en konkurrenskraftig totalersättning.

Utifrån detta ska bolaget och koncernen sträva efter att erbjuda sina ledande befattningshavare villkor som är marknadsmässiga och motiverande samt välbalanserade och rimliga utifrån befattningshavarnas kompetens, ansvar och prestation.

Riktlinjerna för ersättning syftar till att ge ett tydligt ramverk för

ersättningar till ledande befattningshavare så att villkor kan utformas till gagn för bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen, inklusive dess varaktiga tillväxt och lönsamhet samt bidra till ett långsiktigt värdeskapande för aktieägarna.

Komponenter inom total ersättning

Total ersättning ska vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter:

- Fast kontantersättning
- Rörlig kontantersättning
- Pensionsförmåner
- Andra förmåner

Fast kontantersättning

Den fasta kontantersättningen för de ledande befattningshavarna ska vara marknadsanpassad och baseras på ansvar, kompetens och prestation. Nivån för fast kontantersättning ska ses över regelbundet, vanligen årligen.

Rörlig kontantersättning

Ledande befattningshavare ska kunna omfattas av två rörliga ersättningsprogram i form av kontant bonus, varav det ena löper på ett år ("Årligt bonusprogram") och det andra på minst tre år ("Långsiktigt bonusprogram").

Den rörliga kontantersättningen ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier som kan vara finansiella eller icke-finansiella. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar bolagets och koncernens affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet, genom att ha en tydlig koppling till affärsmål och/eller bolagets och koncernens strategier.

Styrelsen fattar beslut avseende:

- Huruvida nytt Årligt bonusprogram ska startas.
- Huruvida nytt Långsiktigt bonusprogram ska startas.
- Utformning och detaljer för bonusprogrammen utifrån dessa riktlinjer.
- Kostnadsramar för bonusprogrammen.
- Finansiella måltal som ska ingå i Årliga respektive Långsiktiga bonusprogram.
- Justering avseende utformning av pågående bonusprogram vid extraordinära omständigheter.

- Mandat för bolagets ersättningsutskott att fatta beslut inom ramen för rörlig kontantärsättning. Vid var tid gällande mandat regleras genom en arbetsinstruktion.

Finansiella måltal

Finansiella måltal bolaget vanligen bedömer ger en bra koppling till främjande av bolagets och koncernens affärsstrategi, långsiktiga intressen och varaktiga tillväxt är:

- Rörelseresultat (EBIT)
- Försäljningstillväxt (Net Sales Growth)
- Ökning av marknadsandel (Market Share Growth)
- Avkastning på sysselsatt kapital (ROCE)
- Rörelsekapitaldagar (Operating Working Capital days)

Ovan angivna måltal ska i bonusprogram som ledande befattningshavare omfattas av vara viktade så att de sammantaget utgör minst 60 procent av totalt potentiellt utfall avseende de finansiella måltalen.

Bedömning av uppfyllelse av kriterier

När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantärsättning avslutats ska det fastställas i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Bedömningen ska baseras på en utvärdering av kriterierna såsom de är beskrivna i de ledande befattningshavarnas bonusavtal.

Den sammanlagda rörliga ersättningens storlek ska maximeras per ledande befattningshavare och år. Totalt utfall för rörlig kontantärsättning avseende Vd ICA Gruppen ska maximalt kunna uppgå till 100 procent av årlig grundlön och semestertillägg. För övriga ledande befattningshavare ska utfall för rörlig kontantärsättning maximalt kunna uppgå till 50 procent av årlig grundlön och semestertillägg.

Utfall från rörliga ersättningsprogram ska inte vara pensionsgrundande, förutsatt att inte annat följer av regelverk för eventuell kollektivavtalad pensionsplan som tillämpas.

Utbetalning av rörlig kontantärsättning ska vara villkorat av att den ledande befattningshavaren är anställd under hela löptiden för bonusprogrammet. Om en ledande befattningshavare pensionerar sig under löptiden ska utbetalning kunna medges förutsatt att den ledande befattningshavaren deltagit i programmet under minst 2/3 av programmets löptid.

Årligt bonusprogram

För Årligt bonusprogram ska utfall för Vd ICA Gruppen maximalt kunna uppgå till 50 procent av årlig grundlön och semestertillägg. För övriga ledande befattningshavare ska Årligt bonusprogram maximalt kunna uppgå till 25 procent av årlig grundlön och semestertillägg.

Totalt potentiellt utfall från Årligt bonusprogram ska ha följande ram:

- Minst 50 procent av totalt potentiellt utfall ska baseras på utfall av finansiella måltal. Dessa kan mätas både på koncern och/eller enhetsnivå.
- Upp till 50 procent av totalt potentiellt utfall kan baseras på icke-finansiella mål. Dessa ska normalt vara kopplade till affärsmål och/eller strategier på koncern och/eller enhetsnivå.

Målen ska revideras inför att ett nytt Årligt bonusprogram startas så att de är relevanta sett till rådande strategisk inriktning och prioriteringar.

Långsiktigt bonusprogram

För Långsiktigt bonusprogram ska utfall för Vd ICA Gruppen maximalt kunna uppgå till 50 procent av årlig grundlön och semestertillägg. För övriga ledande befattningshavare ska Långsiktigt bonusprogram maximalt kunna uppgå till 25 procent av årlig grundlön och semestertillägg.

Totalt potentiellt utfall från Långsiktigt bonusprogram ska ha följande ram:

- Minst 30 procent av totalt potentiellt utfall ska baseras på utfall av finansiella måltal. Dessa kan mätas både på koncern och/eller enhetsnivå.
- Minst 30 procent av totalt potentiellt utfall ska baseras på relativt finansiellt utfall. Detta sker genom att utfallet för finansiella nyckeltal, vilka bedöms bidra till ett långsiktigt värdeskapande för aktieägarna jämförs med motsvarande nyckeltal hos en på förhand fastställd jämförelsegrupp av företag med liknande verksamhet. Utfallet ska vara beroende av bolagets placering i jämförelse med denna jämförelsegrupp.
- Minst 15 procent av totalt möjligt utfall ska baseras på mål tydligt kopplade till bolagets och koncernens strävan efter att vara ledande i utvecklingen mot ett mer hållbart och hälsosamt samhälle.

Särskilt kring rörliga ersättningsprogram i kreditinstitut

Till följd av de striktare reglerna för ersättningsprogram i kreditinstitut omfattas inte Vd för ICA Banken av rörliga ersättningsprogram som startas för ledande befattningshavare. Detta beaktas, inom ramen för gällande riktlinjer, vid bestämmandet av det totala ersättningspaketet för Vd ICA Banken.

Pensionsförmåner - Ålderspension

Ledande befattningshavare kan omfattas av en individuellt utformad pensionsplan alternativt av en kollektivavtalad pensionsplan.

Individuellt utformad pensionsplan

Ledande befattningshavare som omfattas av en individuellt utformad pensionsplan ska ha en total premie till ålderspension, inklusive premiefrielse, som maximalt uppgår till 40 procent av årlig grundlön och semestertillägg.

Kollektivavtalad premiebestämd pensionsplan

För ledande befattningshavare som har avtal om att erhålla pension i enlighet med en kollektivavtalad premiebestämd pensionsplan inbetalas premier i enlighet med den kollektivavtalade pensionsplanens närmare bestämmelser.

Bolaget har inte ett direkt inflytande över maximala premienivåer för kollektivavtalade pensionsplaner, varför maximal premie ej anges i dessa riktlinjer.

Kollektivavtalad förmånsbestämd pensionsplan

För ledande befattningshavare som har avtal om att erhålla pension i enlighet med en kollektivavtalad, i huvudsak förmånsbestämd pensionsplan, inbetalas premier i enlighet med den kollektivavtalade pensionsplanens närmare bestämmelser.

Bolaget har inte ett direkt inflytande över maximala premienivåer för kollektivavtalade pensionsplaner, varför maximal premie ej anges i dessa riktlinjer.

Pensionsförmåner - Sjukpension

Ersättning vid sjukdom för ledande befattningshavare ska utformas så att den efterliknar den ersättning som följer av kollektivavtal, vilket tillämpas inom bolaget och koncernen. I tillägg kan ledande befattningshavare erbjudas ekonomiskt skydd för eventuella högre lönedelar, vilka enligt kollektivavtal ej berättigar till ersättning vid sjukdom.

Bolaget har inte ett direkt inflytande över maximala premienivåer för sjukförsäkringar, varför maximal premie ej anges i dessa riktlinjer.

Andra förmåner

Ledande befattningshavare anställda i Sverige ska vanligen inte omfattas av Andra förmåner till en kostnad som överstiger 15 procent av den fasta årliga kontantlönen. Exempel på Andra förmåner som ledande befattningshavare anställda i Sverige kan omfattas av är bilförmån, sjukvårdsförsäkring, hushållsnära tjänster samt ekonomiskt skydd till familj/efterlevande. I särskilda fall kan kostnaden överstiga 15 procent men ska då inte överstiga 70 procent av den fasta årliga kontantlönen. I de fall beslut fattas att kostnaden ska tillåtas att överskrida 15 procent ska det finnas särskilda skäl. Exempel på särskilda skäl kan vara att övernattningsbostad och förmånsskattepliktiga hemresor bekostas helt eller delvis av arbetsgivaren under en begränsad tidsperiod mot bakgrund av att befattningshavarens familj är bosatt på annan ort än tjänstestället.

Anställningsförhållanden som helt eller delvis lyder under andra regler än svenska

Ledande befattningshavare som helt eller delvis lyder under andra anställningsförhållanden än svenska kan erhålla en storlek på och förekomst av ersättningskomponenter som avviker från denna riktlinje. Dock ska den totala ersättningen vara bedömd som relevant sett till främjandet av bolagets och koncernens affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet, vidare ska villkoren anpassas med hänsyn till tvingande lag, reglering samt praxis inom aktuell marknad.

Ledande befattningshavare som helt eller delvis lyder under andra anställningsförhållanden än svenska kan komma att omfattas av ett utvidgat paket med Andra förmåner. Värdet av ett sådant utvidgat paket ska inte överstiga 200 procent av den fasta årliga kontantlönen. Exempel på förmåner som kan ingå i ett utvidgat paket är betald bostad, utlandsförsäkring, betalda skolavgifter för medföljande barn samt betalda hemresor för familjen.

Ersättning vid extraordinära omständigheter

Ytterligare ersättning kan utgå vid extraordinära omständigheter, förutsatt att sådana extraordinära arrangemang endast görs på individnivå och i syfte att antingen rekrytera eller behålla en ledande befattningshavare, eller som ersättning för extraordinära arbetsinsatser utöver ordinarie arbetsuppgifter. Sådant ersättning får inte utbetalas med belopp överstigande 100 procent av den fasta årliga kontantlönen.

per år och ledande befattningshavare. Beslut om sådan ersättning ska fattas av styrelsen och beredas av ersättningsutskottet.

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 arbetsgivaren säger upp anställningen. Sådant avgångsvederlag ska vara avräkningsbart.

Vid befattningshavarens egen uppsägning ska arbetsgivaren, i det fall arbetsgivaren 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.

Beaktande av ersättnings- och anställningsvillkor för övriga medarbetare

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för bolagets och koncernens övriga medarbetare beaktats. Det har gjorts genom att uppgifter om anställdas ersättning och ersättningskomponenter samt ersättningens ökningstakt över tid beaktats av ersättningsutskottet och styrelsen vid utvärdering av skäligheten av riktlinjerna.

Beslutsprocess för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Ersättningsutskottet ska följa och utvärdera tillämpningen av riktlinjerna, pågående och under året avslutade rörliga ersättningsprogram till ledande befattningshavare samt i bolaget och koncernen gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer. Styrelsen ska för varje räkenskapsår upprätta en ersättningsrapport och hålla den tillgänglig för aktieägarna på bolagets webbplats senast tre veckor före årsstämman.

I ersättningsutskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av årsstämman.

Förslag till ny/reviderad fast kontanterättning samt rörlig kontanterättning till Vd ICA Gruppen bereds av ersättningsutskottet för

beslut av styrelsen. Vid styrelsens beslut i dessa frågor närvarar inte Vd ICA Gruppen.

Frångående av riktlinjerna

Styrelsen får besluta att frångå riktlinjerna helt eller delvis i enskilda fall. Det förutsatt att det bedöms finnas särskilda skäl för att avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets och koncernens långsiktiga intressen eller för att säkerställa bolagets och koncernens ekonomiska bärkraft.

