

Styrelsens redovisning av ersättningsutskottets utvärdering enligt 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 styrelsens ordförande Claes-Göran Sylvén (ordförande) och styrelseledamöterna Magnus Moberg och Andrea Gisle Joosen. Magnus Moberg ersatte Fredrik Hägglund som ledamot i ersättningsutskottet den 11 april 2019.

Enligt Koden 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 2019.

Årsstämman 2019 beslutade att bolagets ersättningsformer för ledande befattningshavare ska vara marknadsmässiga, välbalanserade och rimliga utifrån befattningshavarens kompetens, ansvar och prestation. Ersättningsprinciperna ska vidare motivera de ledande befattningshavarna att stärka koncernens marknadsposition och resultat samt vara kopplat till långsiktigt värdeskapande för aktieägarna.

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.

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 protokollet från årsstämman 2019.

På årsstämman 2019 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. Vd för ICA Banken är undantagen från bonus 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 2019 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 2019 uppgår maximalt utfall för Vd till 50 procent av årslönen och för övriga ledande befattningshavare till maximalt 25 procent av årslönen.

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 ska målen vara kopplade till både absoluta och relativa prestationskrav. Uppfyllelse av de absoluta prestationskraven ska stå för 60 procent av det maximala

¹ För information om de ersättningar som utgått till Vd och övriga ledande befattningshavare avseende 2019 hänvisas till not 4 för koncernen (sidorna 58-59) årsredovisningen 2019.

utfallet i långsiktigt bonusprogram 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 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), samt (ii) rörelsemarginal (EBIT margin).

Enligt de riktlinjer som antogs vid årsstämman 2019 äger styrelsen rätt att frånga riktlinjerna om särskilda skäl föreligger. Det finns två avvikelser och dessa beskrevs som avvikelser i riktlinjerna som antogs vid årsstämman 2019:

- En ledande befattningshavare har avvikande villkor gällande avgångsvederlag och avräkningsklausul.
- 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.

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 9 mars 2020

Styrelsen i ICA Gruppen AB


Claes-Göran Sylvén
(ordf.)


Jonathon Clarke

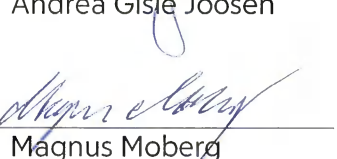

Cecilia Daun Wennborg


Lennart Evrell

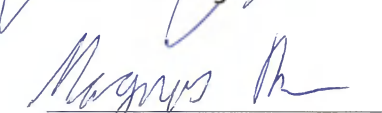

Andrea Gisle Joosen


Fredrik Hägglund


Jeanette Jäger


Magnus Moberg


Fredrik Persson


Magnus Rehn


Bo Sandström


Anette Wiotti