

Ersättningsrapport ICA Gruppen AB 2020

Introduktion

I denna ersättningsrapport redovisas en översikt över hur ICA Gruppen ABs ("Bolaget") riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare har tillämpats under 2020. Vidare innehåller ersättningsrapporten närmare uppgifter om ersättning till bolagets verkställande direktör (Vd) samt vice Vd.

Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och incitamentsprogram* utfärdade av Kollegiet för svensk bolagsstyrning.

Information om ersättningar till ledande befattningshavare som ska tillhandahållas i enlighet med kapitel 5, paragraferna 40-44 av Årsredovisningslagen (1995:1554), finns i not 3 (moderbolaget) respektive not 4 (koncernen) på sidorna 102-103 respektive 83-84 i ICA Gruppens årsredovisning för 2020 (årsredovisningen).

Information om Ersättningsutskottets arbete under 2020 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 54 i årsredovisningen.

Ersättning till styrelseledamöter omfattas inte av och redovisas inte i denna ersättningsrapport. Ersättning till styrelseledamöter beslutas årligen av årsstämman och information om den återfinns i not 4 (koncernen) på sidorna 83-84 i årsredovisningen.

Översikt 2020

ICA Gruppens (med "ICA Gruppen" avses Bolaget med dotterbolag) utveckling under 2020 beskrivs övergripande i Vd-ordet på sidorna 7-8 i årsredovisningen.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

ICA Gruppens affärsstrategi syftar till att säkerställa en varaktig tillväxt och lönsamhet på en marknad i kraftig förändring.

Bolagets riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare syftar till att främja ICA Gruppens affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet samt

bidra till ett långsiktigt värdeskapande för aktieägarna. En framgångsrik implementering av ICA Gruppens affärsstrategi och tillvaratagandet av ICA Gruppens långsiktiga intressen förutsätter att ICA Gruppen kan rekrytera, utveckla och behålla ledande befattningshavare med relevant erfarenhet, kompetens och kvalificerade ledaregenskaper. Därav följer att det är viktigt att ICA Gruppen kan erbjuda sina ledande befattningshavare en konkurrenskraftig totalersättning, vilket ersättningsriktlinjerna möjliggör.

Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och motiverande samt välbalanserad och rimlig utifrån befattningshavarens kompetens, ansvar och prestation. Ersättningen får bestå av följande komponenter: fast kontantersättning, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner.

Rörlig kontantersättning ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier som kan vara finansiella eller icke-finansiella. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar ICA Gruppens affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet, genom att ha en tydlig koppling till affärsmål och/eller ICA Gruppens strategier.

Gällande riktlinjer för ersättningar för ledande befattningshavare, fastställda vid Bolagets årsstämma 2020, har under 2020 varit styrande för ersättningsfrågor relaterat till ledande befattningshavare. Riktlinjerna i sin helhet finns på sidorna 64-65 i årsredovisningen.

Bolagets bedömning är att Bolaget under 2020 utan avvikelser har följt de tillämpliga riktlinjerna. Revisorns utlåtande avseende hur Bolaget efterlevt riktlinjerna är tillgängligt via företagets hemsida, www.icagruppen.se (återfinns via sökväg "[Om ICA Gruppen/Bolagsstyrning/Årsstämma 2021](#)").



Total ersättning Vd samt vice Vd¹

Befattningshavare	År	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Pensionsförmåner (TSEK)	Total ersättning (TSEK)	Proportion av fast respektive rörlig ersättning ⁶
		Grundlön ² (TSEK)	Andra förmåner ³ (TSEK)	Årligt bonusprogram ⁴ (TSEK)	Långsiktigt bonusprogram ⁵ (TSEK)			
Vd ICA Gruppen Per Strömberg	2020	9 559	253	4 895	4 148	3 427	22 282	58% / 42%
vice Vd ICA Gruppen Anders Svensson	2020	5 536	189	1 254	1 161	1 929	10 069	74% / 26%

¹Ersättning redovisas exklusive arbetsgivaravgifter och särskild löneskatt.

²Grundlön som redovisas innefattar semestertillägg.

³Andra förmåner utgörs huvudsakligen av bilförmån, privat sjukvårdsförsäkring samt hushållsnära tjänster.

⁴Årligt bonusprogram utgörs av utfall för det årliga bonusprogrammet 2020, vilket utbetalas under 2021.

⁵Långsiktigt bonusprogram utgörs av det långsiktiga bonusprogrammet 2017–2019, vilket utbetalats under 2020.

Redovisade belopp för årligt och långsiktigt bonusprogram är inte helt överensstämmande med belopp angivna i årsredovisningen not 3 (moderbolaget) och not 4 (koncernen) över kostnad för rörlig ersättning. Det beror på att i not 3 respektive 4 anges belopp som är kostnadsförda för bonusprogrammen. Not 3 och 4 ger därmed en samlad bild av estimerad kostnadsförda för pågående och nyligen avslutade bonusprogram medan tabellen ovan istället redovisar faktiska utfall.

⁶Fast ersättning inkluderar utöver Grundlön och Andra förmåner även pensionsförmåner.

Rörliga ersättningsprogram

Ledande befattningshavare kan 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").

De finansiella prestationsmått i både det årliga bonusprogrammet och det långsiktiga bonusprogrammet tar sin utgångspunkt i de långsiktiga finansiella mål som har fastställs av styrelsen för ICA Gruppen:

- Växa snabbare än marknaden
- Nå en rörelsemarginal om minst 4,5 procent

- Nå en avkastning på sysselsatt kapital om minst 7,5 procent

I tillägg till de finansiella målen inkluderar både det årliga bonusprogrammet och det långsiktiga bonusprogrammet andra prestationsmått som syftar till att stödja och driva ICA Gruppens vision samt strategiska mål, däribland mål med direkt koppling till ICA Gruppens arbete med att leda utvecklingen inom hållbarhet och hälsa. För ICA Gruppen betyder det ett aktivt hållbarhetsarbete och ett starkt samhällsengagemang förenat med långsiktig lönsamhet.

Koncern- övergripande ambition	Årligt bonusprogram - finansiella mål		Långsiktigt bonusprogram – samtliga mål
	Vd	vice Vd	Vd och vice Vd
Långsiktigt finansiellt mål: Växa snabbare än marknaden	ICA Gruppen ökning av nettoomsättning (Net Sales Growth)	ICA Sverige marknadsandels- tillväxt (Market Share Growth)	Absolut måltal: ICA Gruppen ökning av nettoomsättning (Net Sales Growth)
			Relativt måltal*: ICA Gruppen ökning av nettoomsättning (Net Sales Growth)
Långsiktigt finansiellt mål: Rörelsemarginal (EBIT Margin) före engångsposter 4,5 procent	ICA Gruppen rörelseresultat (EBIT) exkl. jämförelse- störande poster	ICA Gruppen rörelseresultat (EBIT) exkl. jämförelsestörande poster	Absolut måltal: Rörelsemarginal (EBIT Margin)
		ICA Sverige rörelseresultat (EBIT) exkl. jämförelsestörande poster	Relativt måltal: Rörelsemarginal (EBIT Margin)
Långsiktigt finansiellt mål: Avkastning på sysselsatt kapital 7,5 procent	ICA Gruppen avkastning på sysselsatt kapital (ROCE)	ICA Sverige rörelsekapitaldagar (Operating Working Capital Days Rolling)	Absolut måltal: ICA Gruppen avkastning på sysselsatt kapital (ROCE)
Hållbarhetsmål 2020: ICA Gruppens verksamhet ska vara klimatneutral			Absolut måltal: ICA Gruppens verksamhet klimatneutral

Utfall avseende rörlig ersättning för Vd samt vice Vd

Under räkenskapsåret 2020 har ersättning avseende årligt bonusprogram för 2020 intjänas samt ersättning avseende långsiktigt bonusprogram 2017-2019 utbetalats. I tabellerna nedan redovisas utvärdering samt utfall för dessa bonusprogram.

Årligt bonusprogram 2020

Årligt bonusprogram 2020	Prestationsmål	Relativ viktning (procent)	Utfall <i>a) Utfall prestationsmål</i> <i>b) Uppnådd utfallsnivå</i>
Vd ICA Gruppen Per Strömberg	Kriterium A: ICA Gruppen rörelseresultat (EBIT) exkl. jämförelsestörande poster	25	a) MSEK 5 831
			b) 25 procent
	Kriterium B1: ICA Gruppen rörelseresultat (EBIT) exkl. jämförelsestörande poster	15	a) MSEK 5 831
			b) 18 procent
	Kriterium B2: ICA Gruppen ökning nettoomsättning	25	a) 6,1 procent
			b) 30 procent
	Kriterium C: ICA Gruppen avkastning på sysselsatt kapital	10	a) 9,2 procent
			b) 12 procent
Kriterium D: Individuella mål	25	a) 72 procent	
		b) 18 procent	
Totalt måluppfyllelse			103 procent*
Fastställt utfall från programmet			100 procent*
Totalt belopp att utbetala (TSEK)			4 895
Belopp att utbetala i procent av årslön**			50 procent

*Total måluppfyllelse uppgick till 103 procent. Utfall reduceras till 100 procent då det utgör fastställt tak för programmet.

** Årslön definieras som årlig grundlön inklusive semestertillägg.

Årligt bonusprogram 2020	Prestationsmål	Relativ viktning (procent)	Utfall a) <i>Utfall KPI</i> b) <i>Uppnådd andel av prestationskrav</i>
vice Vd ICA Gruppen Anders Svensson	Kriterium A: ICA Gruppen rörelseresultat (EBIT) exkl. jämförelsestörande poster	25	a) MSEK 5 831
			b) 25 procent
	Kriterium B1: ICA Sverige rörelseresultat (EBIT) exkl. jämförelsestörande poster	15	a) MSEK 4 240
			b) 18 procent
	Kriterium B2: ICA Sverige Marknadsandelsökning	25	a) -0,19 procentenheter
			b) 16 procent
	Kriterium C: ICA Sverige Rörelsekapitaldagar (Operating Working Capital Days Rolling)	10	a) -21,5 dagar
			b) 10 procent
Kriterium D: Individuella mål	25	a) 90 procent	
		b) 23 procent	
Total måluppfyllelse			91 procent
Totalt belopp att utbetalas (TSEK)			1 254
Belopp att utbetalas som procent av årslönen*			23 procent

* Årslön definieras som årlig grundlön inklusive semestertillägg.

Det årliga bonusprogrammet mäter prestation under kalenderåret. Programmet mäts huvudsakligen på finansiella mål, antingen på koncern- eller bolagsnivå. Därutöver inkluderas mål kopplade till ICA Gruppens strategiska teman, vilka kan vara av både finansiell och icke-finansiell karaktär.

De finansiella målen uppgår till 75 procent av det maximala utfallet i det årliga bonusprogrammet. Individuella bonusmål står för resterande 25 procent av det maximala utfallet i det årliga bonusprogrammet. Målen baseras antingen på nyckeltal i den operativa verksamheten eller är kopplade till ICA Gruppens strategiska teman, inklusive ICA Gruppens hållbarhetsmål.

Det årliga bonusprogrammet 2020 löper under perioden den 1 januari 2020 – 31 december 2020.

De individuella målen på vilka Vd respektive vice Vd mättes under 2020 syftade till att uppnå specificerade och mätbara prestationskrav kopplade till prioriterade förflyttningsområden.

Uppnås eller överträffas den högsta målnivån för ett prestationskrav, genereras ett maximalt utfall mellan 100 och 120 procent av det viktade prestationsmålet. Total utbetalning från programmet är dock begränsad till 100 procent av programmets totala viktning.

För det årliga bonusprogrammet kan maximalt utfall uppgå till 50 procent av årlig grundlön och semestertillägg för Vd ICA Gruppen respektive 25 procent för vice Vd ICA Gruppen.

Långsiktigt bonusprogram 2017 – 2019

Långsiktigt bonusprogram 2017 – 2019	Prestationsmål	Relativ viktning (procent)	Utfall a) Utfall prestationsmål b) Uppnådd utfallsnivå
Vd ICA Gruppen Per Strömberg samt vice Vd ICA Gruppen Anders Svensson	Absolut prestationskrav 1: ICA Gruppens rörelsemarginal (EBIT Margin)	20	a) 4,33 procent b) 15 procent
	Absolut prestationskrav 2: ICA Gruppens Ökning nettoomsättning (Net Sales Growth)	20	a) 3,61 procent b) 20 procent
	Absolut prestationskrav 3: ICA Gruppens avkastning på sysselsatt kapital (ROCE)	20	a) 10,75 procent b) 20 procent
	Relativt prestationsmål 1: Rörelsemarginal (EBIT Margin), placering i jämförelsegrupp	20	a) Placering: 5 b) 16 procent
	Relativt prestationsmål 2: Ökning nettoomsättning (Net Sales Growth), placering i jämförelsegrupp	20	a) Placering: 5 b) 16 procent

Total måluppfyllelse	87 procent
Vd ICA Gruppen, utbetalt belopp (TSEK)	4 148
<i>Utbetalt belopp i procent av årslön*</i>	<i>44 procent</i>
vice Vd ICA Gruppen, utbetalt belopp (TSEK)	1 161
<i>Utbetalt belopp i procent av årslön*</i>	<i>22 procent</i>

* Årslön definieras som årlig grundlön inklusive semestertillägg

Det långsiktiga bonusprogrammet mäter prestation över en treårsperiod. Ett nytt långsiktigt bonusprogram startas vanligtvis årligen. Det nämnda innebär att följande tre långsiktiga bonusprogram har löpt parallellt under 2020:

- Långsiktigt bonusprogram som mäter prestation 1 januari 2018 – 31 december 2020
- Långsiktigt bonusprogram som mäter prestation 1 januari 2019 – 31 december 2021
- Långsiktigt bonusprogram som mäter prestation 1 januari 2020 – 31 december 2022

Målen i det långsiktiga bonusprogrammet är 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:

- Rörelsemarginal (EBIT margin) exklusive jämförelsestörande poster
- Avkastning på sysselsatt kapital (ROCE) i koncernen exklusive ICA Banken
- Ökning av nettoomsättning (Net Sales increase) samt
- Minskning av växthusgaser exklusive klimatkompensation

Minskning av växthusgaser exklusive klimatkompensation utgör sedan 2018 ett absolut prestationskrav inom ramen för det långsiktiga bonusprogrammet.

För program lanserade före 2018 består de absoluta prestationskraven av uppfyllelse av målnivåer kopplat till Rörelsemarginal, Avkastning på sysselsatt kapital samt Ökning av nettoomsättning.

De relativa prestationskraven står för resterande 40 procent av det maximala utfallet i det långsiktiga bonusprogrammet och avser ICA Gruppens placering i en jämförelsegrupp bestående av tio andra bolag som bedriver liknande verksamhet. Utfallet är beroende av placering i denna jämförelsegrupp vad gäller:

- Ökning av nettoomsättning (Net Sales increase) samt
- Rörelsemarginal (EBIT margin)

Placering i jämförelsegruppen beräknas för de relativa prestationskraven som ett genomsnittligt utfall, där både placering vad gäller ökning av nettoomsättning samt placering gällande rörelsemarginal utgör ingående värden. Placering kan beräknas först när samtliga bolag i jämförelsegruppen har publicerat sina årliga resultat, vilket i vissa fall sker först under det andra kvartalet 2021. I denna ersättningsrapport är det därför inte möjligt att redovisa utfallet för det långsiktiga bonusprogram som avslutades den 31 december 2020, varför utfall för det långsiktiga bonusprogram som avslutades den 31 december 2019 är det som redovisas.

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.

Jämförelse total ersättning samt finansiella nyckeltal

Nivå ersättning	2020
Total ersättning ¹ (TSEK) Vd ICA Gruppen <i>Per Strömberg</i>	23 533
Total ersättning ¹ (TSEK) vice Vd ICA Gruppen <i>Anders Svensson</i>	10 500
Total ersättning ¹ (TSEK) för medarbetare ² (Genomsnitt för heltidsanställd medarbetare i ICA Gruppen AB)	837
Finansiella nyckeltal	
Nettoomsättning (Mkr)	126 283
Rörelseresultat (EBIT) exklusive jämförelsestörande poster (Mkr)	5 831

¹ I enlighet med kostnadsförda belopp, vilka ligger till underlag för not 3 (moderbolaget) samt not 4 (koncernen) i årsredovisningen.

² Redovisat belopp inkluderar inte ledande befattningshavare

Ersättningen för Vd och vice Vd varierar mellan åren främst som en följd av reviderade löner samt att utfall från bonusprogrammen varierar.

Medarbetarna i moderbolaget arbetar till största del inom de stabsfunktioner som är gemensamma inom koncernen. Utöver revidering av

löner påverkas genomsnittlig totalersättning för medarbetarna främst av faktorer som bonusutfall, organisationsförändringar samt personalomsättning.

