

Punkt 20

Styrelsens förslag till 2011 års incitamentsprogram i form av kombinerade aktiematchnings- och prestationsaktieprogram och om överlåtelse av egna aktier

Styrelsen föreslår att stämman godkänner ett incitamentsprogram för 2011 för bolagets verkställande direktör och övriga ledande befattningshavare respektive ett incitamentsprogram för 2011 avseende övriga anställda. Båda programmen ska bestå av ett kombinerat aktiematchnings- och prestationsaktieprogram.

Med övriga ledande befattningshavare avses personer som tillsammans med verkställande direktören utgör koncernledningen.

Bakgrund och motiv

Hakon Invests styrelse har i förslaget till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare (se punkt 19 i förslaget till dagordning) bedömt att ett ersättningssystem med koppling till bolagets resultatutveckling är väsentligt för att attrahera och behålla kvalificerade medarbetare och även i övrigt för bolagets utveckling. Genom att knyta medarbetares belöning till bolagets resultat- och värdeutveckling premieras den långsiktiga värdetillväxten och medarbetare och aktieägare får samma mål. Samtidigt bedömer bolaget det som en väsentlig fördel för aktieägarna att ledande befattningshavare har ett med aktieägarna gemensamt intresse av en positiv utveckling av aktiekursen. Styrelsen bedömer också att incitamentsprogrammet för verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare bör få en större vikt mot prestationer inom investeringsprocessen och ägarstyrning i portföljbolagen. Styrelsen föreslår därför att det ska införas ett långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram för verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare i Hakon Invest, bestående av två delar; en aktiematchningsdel och en prestationsaktiedel.

Vidare föreslår styrelsen att det införs ett aktierelaterat incitamentsprogram till övriga anställda i Hakon Invest. Syftet är att sprida och öka aktieägandet bland övriga anställda, vilket förväntas stimulera till ett ökat intresse för verksamheten och resultatutvecklingen, höja motivationen och öka samhörighetskänslan. Det bedöms vara viktigt inom en liten organisation med flera spetskompetenser att samtliga anställda är inbjudna att delta i programmet.

Utformningen av 2011 års aktierelaterade incitamentsprogram är densamma som 2010 års program, förutom att utgångspunkten för utfallsberäkningen enligt prestationskrav C, se nedan, justeras och utgörs av genomsnittlig vinst per aktie för de tre räkenskapsåren 2008, 2009 och 2010.

Styrelsen anser att förekomsten av aktierelaterade incitamentsprogram för bolagets verkställande direktör, övriga ledande befattningshavare och övriga anställda är av väsentlig betydelse för bolaget och dess utveckling. De föreslagna aktiematchnings- och prestationsaktieprogrammen bedöms med hänsyn till föreslagna villkor, tilldelningens storlek, förekomsten av andra utestående incitamentsprogram och

övriga omständigheter som rimligt och fördelaktigt för bolaget och dess aktieägare.

Information om Hakon Invests existerande incitamentsprogram finns i Bilaga 1.

Huvudsakliga villkor för 2011 års incitamentsprogram för bolagets verkställande direktör och övriga ledande befattningshavare

Programmet innebär att deltagarna i maj 2011 köper stamaktier i Hakon Invest till marknadspris över Nasdaq OMX Stockholm och behåller dessa under minst en treårsperiod ("Sparaktier"). Det går inte att låsa in redan innehavda aktier som Sparaktier. För varje Sparaktie som deltagaren förvärvar tilldelas deltagaren en rättighet ("A-Rättighet") som berättigar deltagare att vederlagsfritt tre år efter tilldelning, erhålla en stamaktie i Hakon Invest ("Matchningsaktie") samt ytterligare rättigheter ("B-, C-, D- och E-Rättigheter") som berättigar deltagaren att vederlagsfritt tre år efter tilldelning, under förutsättning att särskilda prestationskrav är uppfyllda, erhålla ytterligare en stamaktie i Hakon Invest per sådan Rättighet ("Prestationsaktier").

Verkställande direktören kan till marknadspris förvärva högst 2 000 Sparaktier och övriga tre ledande befattningshavare högst 1 500 Sparaktier vardera, vilket ger rätt till högst 2 000 respektive högst 1 500 A-, B-, C-, D- och E-Rättigheter vardera.

Prestationskravet för att få erhålla Prestationsaktier enligt B-Rättigheter är att den genomsnittliga årliga totalavkastningen inklusive återinvesterade utdelningar för räkenskapsåren 2011-2013 är lika med eller större än den genomsnittliga årliga utvecklingen för totalavkastningsindexet SIX Return Index ("SIXRX") under motsvarande tidsperiod.

Prestationskravet för att få erhålla Prestationsaktier enligt samtliga tilldelade C-Rättigheter är att den genomsnittliga tillväxten i vinst per aktie efter skatt under räkenskapsåren 2011-2013 är lika med eller större än genomsnittlig utveckling av Statistiska centralbyråns konsumentprisindex ("KPI") plus 6 procentenheter. Eftersom resultatet per aktie efter skatt för 2010 är negativt utgörs utgångspunkten för utfallsberäkningen av genomsnittlig vinst per aktie för de tre räkenskapsåren 2008, 2009 och 2010. Om miniminivån (KPI plus 2 procentenheter) inte uppnås, förfaller samtliga C-Rättigheter. Om miniminivån uppnås föreslås att 20 procent av tilldelade C-Rättigheter berättigar till Prestationsaktier. En proportionell linjär tilldelning sker mellan dessa nivåer.

Prestationskravet för att få erhålla Prestationsaktier enligt samtliga tilldelade D-Rättigheter är att den genomsnittliga årliga avkastningen, internal rate of return ("IRR") för investeringar i portföljbolagen under räkenskapsåren 2011-2013 är lika med eller större än 20 procent. Om miniminivån, en IRR om 10 procent inte uppnås, förfaller samtliga D-Rättigheter. Om miniminivån uppnås föreslås att 20 procent av tilldelade D-Rättigheter berättigar till Prestationsaktier. En proportionell linjär tilldelning sker mellan dessa nivåer.

Prestationskravet för att få erhålla Prestationsaktier enligt samtliga tilldelade E-Rättigheter är att den genomsnittliga EBIT-marginalen för ICA AB är lika med eller

större än 4 procent under räkenskapsåren 2011-2013 . Om miniminivån, en EBIT-marginal om 2,5 procent, inte uppnås, förfaller samtliga E-Rättigheter. Om miniminivån uppnås föreslås att 20 procent av tilldelade E-Rättigheter berättigar till Prestationsaktier. En proportionell linjär tilldelning sker mellan dessa nivåer.

2011 års incitamentsprogram för verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare ska omfatta högst 6 500 Sparaktier, 6 500 A-Rättigheter till 6 500 Matchningsaktier och 26 000 B-E-Rättigheter till 26 000 Prestationsaktier, d.v.s. totalt 32 500 Matchnings- och Prestationsaktier. Måluppfyllelse av prestationskraven fastställs av ersättningsutskottet efter publicering av årsbokslutet för räkenskapsåret 2013.

Huvudsakliga villkor för 2011 års incitamentsprogram för övriga anställda

På samma sätt som för verkställande direktören och ledande befattningshavare innebär 2011 års incitamentsprogram för övriga, högst 11 anställda, att deltagarna under maj 2011 köper stamaktier ("Sparaktier") till marknadspris över Nasdaq OMX Stockholm som behålls under en treårsperiod. Det går inte att låsa in redan innehavda aktier som Sparaktier. För varje Sparaktie som deltagaren förvärvar tilldelas deltagaren en rättighet ("A-Rättighet") som berättigar deltagare att vederlagsfritt tre år efter tilldelning, erhålla en stamaktie i Hakon Invest ("Matchningsaktie") samt ytterligare rättigheter ("B-Rättigheter") som berättigar deltagare att vederlagsfritt tre år efter tilldelning, under förutsättning att särskilda prestationskrav är uppfyllda, erhålla ytterligare stamaktier i Hakon Invest ("Prestationsaktier").

Övriga anställda kan till marknadspris förvärva högst 500 Sparaktier, vilket ger rätt till högst 500 A-Rättigheter och högst 500 B-Rättigheter.

Prestationskravet för att erhålla Prestationsaktier enligt tilldelade B-Rättigheter är att den genomsnittliga årliga totalavkastningen inklusive återinvesterade utdelningar för räkenskapsåren 2011-2013 är lika med eller större än den genomsnittliga årliga utvecklingen för totalavkastningsindexet SIX Return Index ("SIXRX") under motsvarande tidsperiod.

2011 års incitamentsprogram för övriga anställda ska omfatta högst 5 500 Sparaktier, 5 500 A-Rättigheter och 5 500 B-Rättigheter, d.v.s. totalt 11 000 Matchnings- och Prestationsaktier. Måluppfyllelse av prestationskraven fastställs av ersättningsutskottet efter publicering av årsbokslutet för räkenskapsåret 2013.

Närmare villkor för båda incitamentsprogrammen

A-E-Rättigheterna tilldelas i juni 2011. De kan inte överlåtas, pantsättas eller avyttras.

En förutsättning för att deltagaren ska ha rätt erhålla Matchnings- och Prestationsaktier är att denne, med vissa undantag, fortsätter att vara anställd inom Hakon Invest-koncernen under en treårig kvalifikationsperiod som löper till och med dag för offentliggörande av Hakon Invests delårsrapport för perioden januari – mars 2014, samt att deltagaren under denna period, har behållit alla Sparaktier som har bundits upp inom ramen för incitamentsprogrammet. Tilldelning av aktier med stöd

av Rättigheter sker tidigast dagen efter offentliggörandet av delårsrapporten för januari-mars 2014 och senast 45 dagar därefter såsom styrelsen fastställer.

Styrelsen bemyndigas att besluta om detaljerade villkor för 2011 års incitamentsprogram. Styrelsen ska även ha rätt att vidta andra justeringar under förutsättningar att det sker betydande förändringar i Hakon Invest eller dess innehavsbolag eller i omvärlden som skulle medföra att beslutade villkor för tilldelning av Rättigheterna samt Matchnings- och Prestationsaktier enligt incitamentsprogrammen inte längre är ändamålsenliga.

Begränsning

Deltagarnas maximala vinst är begränsad till 346,00 SEK per Matchnings- eller Prestationsaktie (tre gånger genomsnittlig stängningskurs på Hakon Invest-aktien under januari 2011). Om värdet vid tilldelning av Matchnings- och Prestationsaktier överstiger 346,00 SEK, kommer det antal aktier den anställda är berättigad till att minskas i motsvarande grad.

Kostnader för 2011 års incitamentsprogram

A-E-Rättigheterna kan inte pantsättas eller överlåtas till andra. Ett uppskattat värde för varje A-E-Rättighet kan emellertid beräknas. Styrelsen har uppskattat det genomsnittliga värdet för varje A-E-Rättighet till 71,10 SEK. Uppskattningen baseras på allmänt vedertagna värderingsmodeller med användning av stängningskursen för Hakon Invest-aktien den 9 mars 2011, statistik beträffande utvecklingen av aktiekursen för Hakon Invest-aktien samt beräknad utdelning. Det totala uppskattade värdet av samtliga 43 500 A-E-Rättigheter, baserat på en genomsnittlig uppfyllelse av prestationskraven för B-E-Rättigheterna på 44 procent och uppskattningar avseende personalomsättning, är cirka 1,8 MSEK. Värdet motsvarar cirka 0,01 procent av Hakon Invests börsvärde per den 9 mars 2011.

Kostnaderna bokförs som personalkostnader i resultaträkningen under 36 månader, d.v.s. under kvalifikationsperioden, i enlighet med IFRS 2 Aktierelaterade ersättningar. Sociala avgifter kommer att kostnadsföras mot resultaträkningen i enlighet med god redovisningssed. Storleken på dessa kostnader kommer att beräknas på aktiekursen vid utnyttjandet. Baserat på ett teoretiskt antagande om en årlig 10 procentig ökning av aktiekursen beräknas kostnaden för 2011 års incitamentsprogram inklusive sociala avgifter uppgå till cirka 3,0 MSEK, vilket på årsbasis motsvarar cirka 2,8 procent av Hakon Invests totala personalkostnader under räkenskapsåret 2010. Den maximala uppskattade kostnaden för 2011 års incitamentsprogram (dvs. prestationskraven är uppfyllda till 100 procent och aktiekursen är minst 346,00 SEK) beräknas uppgå till cirka 7,8 MSEK, inklusive 4,7 MSEK i sociala avgifter.

Beslut om överlåtelse av aktier

För att kunna leverera Matchnings- och Prestationsaktier enligt de ovan beskrivna incitamentsprogrammen föreslås att stämman beslutar att bolaget överlåter egna stamaktier till deltagarna enligt de villkor för programmen som anges ovan.

Effekter på nyckeltal och utspädningseffekter

Kostnaderna och utspädningen förväntas ha en marginell inverkan på Hakon Invests nyckeltal.

Beredning av förslaget

Förslaget har utarbetats av bolagets styrelses ersättningsutskott och styrelsen som helhet. Det har slutligt tillstyrkts av styrelsen den 7 mars 2011. Bolagets ledning samt externa konsulter har biträtt ersättningsutskottet i dess arbete.

Beslutskrav

Årsstämmans beslut enligt denna punkt är giltigt endast om det biträds av aktieägare med minst nio tiondelar av såväl de avgivna rösterna som de vid stämman företrädde aktierna.

Bolagets åtaganden enligt incitamentsprogrammen kommer att säkras genom tidigare återköpta egna aktier.

* * *

Bilaga 1

Existerande incitamentsprogram

För räkenskapsåret 2010 utgick ingen bonus till verkställande direktören eller övriga ledande befattningshavare. Årsstämman 2010 beslutade om ett kombinerat aktiematchings- och prestationsaktieprogram, med krav på egen investering, och med en treårig intjänandeperiod för verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare. Programmet innebär att deltagarna aktivt köper nya aktier (s.k. Sparaktier) till marknadspris och låser in Sparaktierna under en treårsperiod. Under förutsättning att deltagaren fortfarande är anställd och fortfarande innehar sina Sparaktier kan deltagarna vederlagsfritt erhålla Matchningsaktier. Om vissa tydligt definierade prestationskrav har uppnåtts kan deltagarna vederlagsfritt erhålla s.k. Prestationsaktier. Maximalt kan 32 500 Matchnings- och Prestationsaktier tilldelas verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare. Det aktierelaterade incitamentsprogrammet omfattar även övriga anställda där det totala antalet Matchnings- och Prestationsaktier som högst kan komma att uppgå till 11 000.

Årsbokslutet för 2009 visade att bolagets vinst per aktie ökat med 386 procent vilket innebar maximalt utfall av bonusprogrammet. Årsstämman 2009 beslutade också om ett kombinerat aktiematchings- och prestationsaktieprogram, med krav på egen investering, och med en tvåårig intjänandeperiod samt en ettårig lösenperiod för verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare. Programmet innebär att deltagarna aktivt köper nya aktier (s.k. Sparaktier) till marknadspris och låser in Sparaktierna under en tvåårsperiod. Under förutsättning att deltagaren fortfarande är anställd och fortfarande innehar sina Sparaktier kan ett antal rättigheter utnyttjas för att lösa in s.k. Matchningsaktier till ett lösenpris om 10 SEK per aktie. Om vissa tydligt definierade prestationskrav har uppnåtts kan ytterligare rättigheter utnyttjas för att lösa s.k. Prestationsaktier till ett lösenpris om 10 SEK per aktie. Det totala antalet Matchnings- och Prestationsaktier kan som högst komma att uppgå till 32 500 när det gäller verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare. Det aktierelaterade incitamentsprogrammet omfattar även övriga anställda där det totala antalet Matchnings- och Prestationsaktier som högst kan komma att uppgå till 11 000. Ersättningsutskottet konstaterar att i 2009 års program tecknades 6 500 sparaktier, vilket leder till att 6 500 matchningsaktier och 2 998 prestationsaktier kommer att lösas, vilket motsvarar 29,2 procent av det totala antalet matchnings- och prestationsaktier som verkställande direktör och övriga ledande befattningshavare kunnat få vid maximalt utfall.

För räkenskapsåret 2008 utgick ingen bonus till verkställande direktören eller övriga ledande befattningshavare. Det förvärvades inte några optioner i 2008 års optionsprogram av vd eller övriga ledande befattningshavare.

Årsbokslutet för 2007 visade att bolagets vinst per aktie ökat med 26 procent vilket innebar maximalt utfall av det årets bonus- och optionsprogram. I 2007 års program förvärvade i mars 2008 verkställande direktören 34 000 köpoptioner till marknadspris och övriga ledningsgruppen förvärvade sammanlagt 58 000 köpoptioner till marknadspris. Totalt förvärvades 97 100 köpoptioner bland samtliga berättigade

medarbetare. Priset för optionerna var avsett att utgöras av ett marknadspris och fastställdes till 13,20 SEK per option av en fristående bank enligt en vedertagen värderingsmodell (Black and Scholes). Lösenkursen för optionerna har fastställts till 129,00 SEK vilket motsvarar 110 procent av snittkursen för Hakon Invest-aktien under perioden 21-27 februari 2008. Optionerna är fritt överlåtbara och är efter förvärvet inte kopplade till anställning. Optionerna kan utnyttjas under perioden september 2010 till mars 2011.

Samtliga anställda i bolaget erbjöds i anslutning till marknadsnoteringen av stamaktier i bolaget i december 2005 att från bolagets huvudägare ICA-handlarnas Förbund förvärva köpoptioner i bolaget. I samband med optionerna löpte ut den 31 december 2008 förnyades programmet på oförändrade lösenvillkor om 97,50 SEK för utnyttjande mellan september 2010 och mars 2011. Totalt har 70 000 köpoptioner tecknats, varav verkställande direktören tecknade 5 000 optioner och övriga ledande befattningshavare totalt 20 000 optioner. Köpoptionerna medför inte någon utgift eller utbetalning för bolaget.