

Punkt 19

Styrelsens förslag till 2012 års incitamentsprogram i form av kombinerade aktiematchnings- och prestationsaktieprogram och om överlåtelse av egna aktier

Styrelsen föreslår att stämman godkänner ett incitamentsprogram för 2012 för bolagets verkställande direktör, övriga ledande befattningshavare samt övriga anställda. Programmet 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 18 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 styrelsen det som en väsentlig fördel för aktieägarna att medarbetare har ett med aktieägarna gemensamt intresse av en positiv utveckling av aktiekursen och innehavsbolagens resultat. Styrelsen föreslår därför ett aktierelaterat incitamentsprogram för verkställande direktören, övriga ledande befattningshavare samt övriga anställda i Hakon Invest, bestående av två delar; en aktiematchningsdel och en prestationsaktiedel.

Syftet med ett incitamentsprogram även för övriga anställda inom Hakon Invest 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.

För verkställande direktör och övriga ledande befattningshavare liknar utformningen av 2012 års aktierelaterade incitamentsprogram 2011 års program, med skillnaden att prestationskraven har förändrats, att antalet rättigheter per Sparaktie har minskat från fem till fyra samt att antalet möjliga Sparaktier ökat. Övriga anställda har föreslagits erhålla samma antal rättigheter per Sparaktie och omfattas av samma prestationskrav som verkställande direktör och övriga ledande befattningshavare, men antalet Sparaktier har reducerats.



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. Det föreslagna aktiematchnings- och prestationsaktieprogrammet 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 2012 års incitamentsprogram för bolagets verkställande direktör, övriga ledande befattningshavare samt övriga anställda

Programmet innebär att deltagarna i maj 2012 köper stamaktier i Hakon Invest till marknadspris över Nasdaq OMX Stockholm och behåller dessa under minst en treårsperiod ("Sparaktier"). Det går inte att allokera 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- och D-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 får delta med högst 2 700 Sparaktier, vilket ger rätt till högst 2 700 A-, B-, C- respektive D-rättigheter.
- Övriga tre ledande befattningshavare får delta med högst 2 000 Sparaktier vardera, vilket ger rätt till högst 2000 A-, B-, C- respektive D-rättigheter vardera.
- Övriga anställda, högst 11 personer, får delta med högst 400 Sparaktier vardera, vilket ger rätt till högst 400 A-, B-, C- respektive D-rättigheter vardera.

Prestationskravet för att få erhålla Prestationsaktier från samtliga tilldelade B-rättigheter är att den genomsnittliga vinsten per aktie¹ för åren 2012-2014 ska uppgå till minst 6,00 kronor. Om miniminivån, genomsnittlig vinst per aktie för åren 2012-2014 uppgår till minst 4,00 kronor, inte uppnås förfaller samtliga B-rättigheter. Om miniminivån uppnås föreslås att 20 procent av tilldelade B-rättigheter berättigar till Prestationsaktier. En linjär tilldelning sker mellan dessa nivåer.

¹ Beräkningen av vinst per aktie avser under året avvecklad samt kvarvarande verksamhet.

Prestationskravet för att få erhålla Prestationsaktier från samtliga tilldelade C-rättigheter är att den genomsnittliga EBITA-marginalen för ICA AB uppgår till minst 4,00 procent för åren 2012-2014. Om miniminivån, EBITA-marginalen för ICA AB uppgår till minst 2,50 procent för åren 2012-2014, inte uppnås, förfaller samtliga C-rättigheter. Om miniminivån uppnås föreslås att 20 procent av tilldelade C-rättigheter berättigar till Prestationsaktier. En linjär tilldelning sker mellan dessa nivåer.

Prestationskravet för att få erhålla Prestationsaktier från samtliga tilldelade D-rättigheter är att en ackumulerad EBIT-marginal sammantaget för åren 2012-2014 för samtliga portföljbolag uppgår till minst 7,50 procent. Om miniminivån, en ackumulerad EBIT-marginal för samtliga portföljbolag som uppgår till minst 2,50 procent sammantaget för åren 2012-2014, inte uppnås, förfaller samtliga D-rättigheter. Om miniminivån uppnås föreslås att 20 procent av tilldelade D-rättigheter berättigar till Prestationsaktier. En linjär tilldelning sker mellan dessa nivåer.

Den ackumulerade EBIT-marginalen är viktad utifrån portföljbolagens omsättning d.v.s. total EBIT i kronor 2012-2014 dividerat med total omsättning 2012-2014. Bolag måste ägas under hela räkenskapsåret för att inkluderas i beräkningen.

Vid beräkning av utfall gällande prestationskrav för rättigheter B-D har styrelsen rätt att göra justering i ovanstående villkor om poster av engångskaraktär som är att betrakta som rörelsefrämmande uppstår.

2012 års incitamentsprogram ska omfatta högst 13 100 Sparaktier, 13 100 A-rättigheter till 13 100 Matchningsaktier och 39 300 B-D-rättigheter till 39 300 Prestationsaktier, d.v.s. totalt 52 400 Matchnings- och Prestationsaktier. Måluppfyllelse av prestationskraven fastställs av ersättningsutskottet tidigast efter publicering av årsbokslutet för räkenskapsåret 2014.

Närmare villkor incitamentsprogrammet

A-D-rättigheterna tilldelas i juni 2012. 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 Investkoncernen under en treårig kvalifikationsperiod som löper till och med dag för offentliggörande av Hakon Invests delårsrapport för perioden januari-mars 2015, 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 2015 och senast 45 dagar därefter såsom styrelsen fastställer.

Styrelsen bemyndigas att besluta om detaljerade villkor för 2012 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 213,00 kronor per Matchnings- eller Prestationsaktie (två gånger genomsnittlig stängningskurs på Hakon Invest-aktien under februari 2012). Om värdet vid tilldelning av Matchnings- och Prestationsaktier överstiger 213,00 kronor, kommer det antal aktier den anställde är berättigad till att minska i motsvarande grad.

Kostnader för 2012 års incitamentsprogram

A-D-rättigheterna kan inte pantsättas eller överlåtas till andra. Ett uppskattat värde för varje A-D-rättighet kan emellertid beräknas. Styrelsen har uppskattat det genomsnittliga värdet för varje A-D-rättighet till 93,10 kronor.

Uppskattningen baseras på allmänt vedertagna värderingsmodeller med användning av stängningskursen för Hakon Invest-aktien den 2 mars 2012, statistik beträffande utvecklingen av aktiekursen för Hakon Invest-aktien samt beräknad utdelning. Det totala uppskattade värdet av samtliga 52 400 A-D-rättigheter, baserat på en genomsnittlig uppfyllelse av prestationskraven för B-D-rättigheterna på 50 procent och uppskattningar avseende personalomsättning, är cirka 2,5 Mkr. Värdet motsvarar cirka 0,01 procent av Hakon Invests börsvärde per den 2 mars 2012.

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 redovisnings-sed. 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 2012 års incitamentsprogram inklusive sociala avgifter uppgå till cirka 3,8 Mkr, vilket på årsbasis motsvarar cirka 3,4 procent av Hakon Invests totala personal-kostnader under räkenskapsåret 2011. Den maximala uppskattade kostnaden för 2012 års incitamentsprogram (dvs. prestationskraven är uppfyllda till 100 procent och aktiekursen är minst 213,00 kronor) beräknas uppgå till cirka 8,4 Mkr, inklusive 3,5 Mkr i sociala avgifter.

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 13 mars 2012. Bolagets ledning samt externa konsulter har biträtt ersättningsutskottet i dess arbete.

Beslut om incitamentprogram och om överlåtelse av egna aktier

Styrelsen föreslår att stämman godkänner ett incitamentsprogram för 2012 för bolagets verkställande direktör, övriga ledande samt övriga anställda enligt ovan beskrivna villkor. Programmen ska bestå av ett kombinerat aktiematchnings- och prestationsaktieprogram.

För att kunna leverera Matchnings- och Prestationsaktier enligt ovan beskrivna incitamentsprogram föreslås att stämman beslutar att bolaget överlåter egna stamaktier högst 52 400 till deltagarna enligt de villkor för programmet som anges ovan.

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 incitamentsprogrammet kommer att säkras genom tidigare återköpta egna aktier.

* * *

Bilaga 1

Existerande incitamentsprogram

Årsstämman 2011 beslutade om ett kombinerat aktiematchnings- och prestationsaktieprogram, med krav på egen investering, och med en treårig intjänandeperiod. 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.

Årsstämman 2010 beslutade om ett kombinerat aktiematchnings- och prestationsaktieprogram, med krav på egen investering, och med en treårig intjänandeperiod. För närmare villkor, se ovan om 2011 års program.

Årsstämman 2009 beslutade också om ett kombinerat aktiematchnings- och prestationsaktieprogram, med krav på egen investering, och med en tvåårig intjänandeperiod samt en ettårig lösenperiod. 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 kronor per aktie. Om vissa tydligt definierade prestationskrav har uppnåtts kan ytterligare rättigheter utnyttjas för att lösa s.k. Prestationsaktier till ett lösenpris om 10 kronor 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, samt att 6 500 Matchningsaktier och 2 990 Prestationsaktier har lösts av verkställande direktör och övriga ledande befattningshavare. Detta motsvarar 29,2 procent av det totala antalet Matchnings- och Prestationsaktier som dessa deltagare kunnat få vid maximalt utfall.

Se även not 7 i bolagets årsredovisning för 2011.