

Styrelsens redovisning av ersättningsutskottets utvärdering enligt punkten 9.1 i Svensk kod för bolagsstyrning

Ersättningsutskottet har ansett att både ersättningsstruktur och ersättningsnivåer är väl avvägda, marknadsmässigt balanserade och kan motiveras utifrån befattningshavarnas kompetens, ansvar och prestation. Utskottet har konstaterat att antagna riktlinjer har följts när utbetalning av lön och bonus har gjorts för 2012.

Uppföljning och utvärdering

Styrelsen för Hakon Invest AB har inrättat ett ersättningsutskott, vilket består av ordföranden Hannu Ryöppönen och styrelseledamot Anders Fredriksson. Sedan årsstämman 2012 har utskottet haft tre protokollförda möten samt däremellan underhandskontakter vid behov.

I enlighet med punkten 9.1 i Svensk kod för bolagsstyrning har Hakon Invests styrelses ersättningsutskott följt och utvärderat tillämpningen av de riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som årsstämman enligt lag ska besluta om samt gällande strukturer och ersättningsnivåer i bolaget likväl som pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar för bolagsledningen. Vidare har gjorts en uppföljning av utfallet vad avser övriga rörliga ersättningar.

Ersättningsutskottets utvärdering har utgått från bolagets resultat, kompletterat med intervjuer med bolagets ledning samt styrelsens egna observationer under året.

Gällande riktlinjer

Årsstämman 2012 beslutade att bolagets ersättningsformer för ledande befattningshavare ska vara marknadsmässiga, långsiktiga och mätbara samt verka koncernsammanhållande. Förbättringar, framförallt av resultatet per aktie, ska premieras och det ska finnas tak för rörliga ersättningar. Den totala ersättningen ska bestå av följande komponenter: fast lön, pensionsförmåner, avgångsvederlag, bonus, aktierelaterat incitamentsprogram samt övriga ersättningar och förmåner. En mer utförlig beskrivning av gällande riktlinjer finns i underlaget till beslutspunkt 18 i kallelsen till årsstämman 2012.

Vid årsstämmorna 2010, 2011 och 2012 antogs incitamentsprogram i form av kombinerade aktiematchnings- och prestationsaktieprogram.

Styrelsen konstaterade inför årsstämmorna att genom att knyta medarbetares belöning till bolagets resultat- och värdeutveckling premieras den långsiktiga värdetillväxten och medarbetare och aktieägare får likartade mål.

I incitamentsprogrammen ställs krav på egen investering. Intjänandeperioden är tre år. Programmen innebär att deltagarna aktivt köper nya aktier (så kallade sparaktier) till marknadspris och låser in dessa under en treårsperiod. Under förutsättning att deltagaren fortfarande är anställd och fortfarande innehar sina sparaktier erhålls så kallade matchningsaktier vederlagsfritt. Om vissa

tydligt definierade prestationskrav uppnås kan ytterligare rättigheter utnyttjas för att lösa så kallade prestationsaktier.

Uppföljning och utvärdering av gällande riktlinjer samt ersättningsstruktur och ersättningsnivåer

Den beslutade fasta bruttolöneramen för verkställande direktör för 2012 var 7,4 Mkr. Bruttolöneramen innefattar lön, semester, sociala avgifter, pensionskostnader och andra omkostnader i form av förmånsbil m.m. För övriga ledande befattningshavare¹ uppgick den fasta lönekostnaden, förmåner och pensionskostnader exklusive sociala avgifter för 2012 till sammanlagt 9,5 Mkr.

För räkenskapsåret 2011 betalades 50 % av maximal bonus till verkställande direktör och övriga ledande befattningshavare. För 2012 betalades 100 % av maximal bonus ut till verkställande direktör och övriga ledande befattningshavare.

Inför årsstämman 2012 konstaterade ersättningsutskottet att dåvarande bonussystem givit volativt utfall som inte endast var kopplat till Hakon Invests underliggande verksamhet utan även till engångsfaktorer, såsom ett antal extraordinära poster som aktualiserats i ICA AB och som direkt påverkat resultatet i Hakon Invest. Ersättningsutskottet noterade att de extraordinära posterna även härrörde från tidpunkter när personer ur Hakon Invests ledning inte var anställda i bolaget.

Därför föreslog ersättningsutskottet nya bonusprinciper för styrelsen.

På årsstämman 2012 beslutades att verkställande direktör och övriga ledande befattningshavare precis som tidigare år ska omfattas ett rörligt ersättningssystem i form av kontant bonus. Bonusens storlek maximerades per person och år till motsvarande sex (6) månadslöner för verkställande direktören och fyra (4) månadslöner för övriga ledande befattningshavare.

Mål för bonusprogrammet ska bestämmas av styrelsen för varje räkenskapsår. Målen ska vara både kvantitativa och kvalitativa samt baseras på faktorer som stödjer bolagets långsiktiga strategi. Målen ska omfatta en eller flera av följande faktorer:

- i. förbättringar avseende vinst per aktie i Hakon Invest² och andra finansiella mål,
- ii. förbättrad EBITA för ICA AB,
- iii. förbättrad EBIT för Hakon Invests portföljbolag,
- iv. mätbara mål inom individens ansvarsområde, samt
- v. konkreta verksamhetsmål på innehavsbolagsnivå med utgångspunkt från den långsiktiga affärsplanen.

¹ Med övriga ledande befattningshavare avses personer som tillsammans med verkställande direktören utgör koncernledningen

² Styrelsen i Hakon Invest har fastställt att vinst per aktie i Hakon Invest för 2012 var 5,20 kr vid beräkning av bonus och incitamentsprogram. Skälet är att ICAs skattekostnad, som uppkommit med anledning av en skatttvist rörande ränteavdrag för perioden 2004-2008, inte ska belasta bonus- och incitamentsprogram för 2012 (2,02 kr+3,18kr).

Bonus ska bestämmas av styrelsen baserat på en årlig utvärdering av den enskildes resultat i förhållande till målen. Utbetalning av bonus ska vara villkorad av att de underliggande målen har uppnåtts på ett långsiktigt hållbart sätt. Bolaget ska ha rätt att kräva återbetalning av bonus om en utbetalning grundats på information som senare visat sig vara uppenbart felaktig.

Ersättningsutskottet har ansett att utformningen av 2012 års bonusprogram är bra och att programmet på ett bättre sätt en tidigare premierar bolagets långsiktiga strategi. Det ger dessutom utrymme för styrelsen att i början av varje räkenskapsår anpassa målen efter rådande omständigheter, såväl internt som extern. De nya prestationskraven i 2012 års program är tydliga och konkreta, och företagsledningen har själva upplevt att de i större utsträckning än tidigare har kunnat påverka uppfyllandet av prestationskraven.

Ersättningsutskottet har utvärderat verkställande direktörens och övrig lednings prestationer under året individuellt, och har därefter kunnat konstatera att de har uppfyllt de mål som sattes upp för 2012.

Ersättningsutskottet har ansett att utbetalning av maximalt bonusbelopp för räkenskapsåret 2012 är väl motiverat samt följer antagna riktlinjer.

Ersättningsutskottet har ansett att både ersättningsstruktur och ersättningsnivåer är väl avvägda, marknadsmässigt balanserade och kan motiveras utifrån befattningshavarnas kompetens, ansvar och prestation. Utskottet har vidare konstaterat att antagna riktlinjer har följts när utbetalning av lön och bonus har gjorts.

Enligt de riktlinjer som antogs vid årsstämman 2012 äger styrelsen rätt att frångå riktlinjerna om *särskilda skäl* föreligger. Så har skett vid ett tillfälle genom beslut om kontant bonus av engångskaraktär om vardera tre månadslöner till den verkställande direktören och övriga tre ledande befattningshavare, vilket medfört en total kostnad för bolaget om sammanlagt 3,8 miljoner kronor inklusive sociala avgifter. Bonusen avser räkenskapsåret 2013. Motivet till bonusen var att belöna dessa ledande befattningshavare för deras värdefulla insats i arbetet med förvärvet av aktierna i ICA AB från Royal Ahold samt det stora aktieägarvärde som styrelsen anser att detta arbete har skapat och kommer att skapa. Eftersom flera av de ledande befattningshavarna kommer att lämna bolaget i samband med den pågående omorganisationen ansåg styrelsen det angeläget att reglera dessa frågor före årsstämman. Styrelsen anser sammantaget att bonusen och dess storlek är förenlig med principerna i Svensk kod för bolagsstyrning och att det fanns särskilda skäl för att avvika från de nuvarande riktlinjerna.

Uppföljning och utvärdering av 2010-2012 års program

Ersättningsutskottet har konstaterat att inget aktierelaterat incitamentsprogram löpte ut under 2012, samt att företagsledningen förvärvade maximalt antal sparaktier, dvs. 8 700 stycken, i 2012 års aktierelaterade incitamentsprogram.

Ersättningsutskottet ansåg förra året att 2010 och 2011 års program i sin konstruktion uppfyllde de syften som presenterades för årsstämmorna genom

att de fokuserar på värdetillväxt och på investeringsprocessen men att det varit svårt för deltagarna att påverka vissa parametrar och att programmen därmed inte fyllt syftet att premiera den långsiktiga värdetillväxten i bolaget.

Hakon Invests styrelse föreslog därför ett aktierelaterat incitamentsprogram för 2012 med något förändrade prestationskrav än de som fastställts i tidigare års program, se beslutspunkt 19 för årsstämman 2012 i Hakon Invest. Det nya programmet antogs av årsstämman den 19 april 2012.

Ersättningsutskottet har ansett att de nya prestationskraven i 2012 års program är tydliga och relevanta och att företagsledningen själva upplevt att de i större utsträckning än tidigare har kunnat påverka uppfyllandet av prestationskraven. Den uppföljning av bolagets resultat jämfört med prestationskraven som från och med räkenskapsåret 2012 görs varje kvartal har bidragit till att prestationskraven upplevts mer förståeliga för deltagarna än tidigare. Mot bakgrund av ovanstående har ersättningsutskottet ansett att programmet fyller sitt syfte att premiera den långsiktiga värdetillväxten i bolaget samt att det fungerar väl.

Med anledning av att Hakon Invest får ny ledning per den 20 maj 2013 som består främst av personer från ICA AB, rekommenderar ersättningsutskottet dock att den nya ledningen istället ska omfattas av program som är anpassade för ICA:s och ICA Gruppens verksamheter. Styrelsen har med anledning av detta även föreslagit till årsstämman att utestående aktieincitamentsprogram i Hakon Invest avslutas.

Stockholm den 16 april 2013

Styrelsen i Hakon Invest AB

Hannu Ryöppönen

Anders Fredriksson

Peter Berlin

Cecilia Daun Wennborg

Andrea Gisle Joosen

Magnus Moberg

Jan Olofsson