

## Styrelsens förslag till godkännande av styrelsens beslut om uppskjuten rörlig ersättning i form av aktier enligt Aktiebonusplan 2022

Årsstämman 2021 för Hoist Finance AB (publ) ("**Hoist Finance**") beslutade om ett prestations- och aktiebaserat ersättningsprogram för 2021 för ledningsgrupp, exekutiva befattningshavare och nyckelpersoner, benämnd *Hoist Finance Global Executive Deferred Bonus Plan* ("**Aktiebonusplan 2021**").

Det är styrelsens uppfattning att Aktiebonusplan 2021 har varit ändamålsenlig och främjat ökat aktieägarvärde samtidigt som den bidrar till att attrahera och behålla ledande befattningshavare och nyckelpersoner som är avgörande för Hoist Finance långsiktiga framgång, samt bidrar till en intressegemenskap mellan deltagarna och bolagets aktieägare.

Styrelsen föreslår därför att årsstämman 2022 fattar beslut om en ny aktiebonusplan 2022 ("**Aktiebonusplanen**"), med villkor som i allt väsentligt överensstämmer med villkoren för Aktiebonusplan 2021. Förslaget innebär i huvudsak att 60 procent av den rörliga ersättningen till ledande befattningshavare som ingår i Aktiebonusplanen, vilken är uppskjuten över tre år, betalas ut i form av stamaktier i Hoist Finance.

Styrelsens avsikt är att aktiebonusplaner ska vara årligen återkommande och att styrelsen, efter utvärdering, avser att återkomma med motsvarande förslag avseende kommande verksamhetsår.

### **A Förslag till godkännande av styrelsens beslut om uppskjuten rörlig ersättning i form av aktier enligt Aktiebonusplanen**

#### **1. Villkor för Aktiebonusplanen**

Styrelsen föreslår att årsstämman fattar beslut om uppskjuten rörlig ersättning i form av aktier enligt Aktiebonusplanen i enlighet med nedanstående.

- i. Aktiebonusplanen ska omfatta cirka 15 - 25 anställda, bestående av ledningsgruppen, exekutiv ledning och ett antal nyckelpersoner inom Hoist Finance-koncernen. Det maximala möjliga årliga utfallet av Aktiebonusplanen följer av Riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare.
- ii. Prestationskriterierna för Aktiebonusplanen baseras på förbättringar av resultat och har bestämts enligt den lokala verksamheten och syftar till att stärka koncernens långsiktiga lönsamhet. Prestationsmålen varierar beroende på i vilken del av verksamheten som deltagaren arbetar, och innefattar även ett finansiellt

prestationsbaserat mål som är kopplat till avkastning på eget kapital för Hoist Finance. Erforderlig förbättring i förhållande till föregående års resultat för att erhålla maximal bonus varierar mellan de olika enheterna i koncernen.

- iii. Förutsatt att tillämpliga prestationskriterier uppfylls kommer utfallet av den årliga bonusen att fastställas i början av 2023 och betalas ut enligt följande.
  - a) 40 procent av bonusen kommer att betalas ut kontant efter årsstämmans godkännande av årsredovisningen för 2022; och
  - b) 60 procent av bonusen kommer att utgå i form av stamaktier i Hoist Finance ("Bonusaktierna"), med en tredjedel vardera de tre efterföljande åren. Antalet Bonusaktier som varje deltagare erhåller ska fastställas baserat på den genomsnittliga volymvägda betalkursen för bolagets aktie under en period om fem handelsdagar direkt efter offentliggörande av bokslutskommunikén för 2022, dock lägst 20 kronor. En tredjedel av Bonusaktierna erhålls således efter två år. Att intjänandeperioden för denna tredjedel av Bonusaktierna understiger tre år balanseras av att en tredjedel av Bonusaktierna erhålls först efter fyra år.
- iv. Utbetalning av uppskjuten ersättning genom överlåtelse av Bonusaktier enligt ovan är villkorad av att deltagaren fortfarande är anställd i Hoist Finance vid tillfället för överlåtelsen av Bonusaktierna, förutom i fall där den anställda har lämnat sin anställning pga. pension, dödsfall, långvarig sjukdom, eller andra vanliga undantag, då den anställda ska ha fortsatt rätt att erhålla intjänade Bonusaktier.
- v. Före utbetalning av uppskjuten ersättning genom överlåtelse av Bonusaktier enligt ovan kommer den anställda inte att tillerkännas några rättigheter (t.ex. rösträtt eller rätt till utdelning) knutna till Bonusaktierna. Vid överlåtelse av Bonusaktierna till deltagaren i enlighet med ovan, ska deltagaren emellertid ha rätt till en kontant ersättning för den eventuella ordinarie utdelning som utbetalats per intjänad Bonusaktie från det att beslut om bonus har fattats till dess att Bonusaktierna har överlåtits på deltagaren.
- vi. Det antal Bonusaktier som kan erhållas och det pris som anges i avsnitt 1(iii)(b) ovan kan komma att bli föremål för omräkning till följd av nyemissioner, uppdelning, sammanläggning och liknande åtgärder.
- vii. Deltagande i Aktiebonusplanen ska normalt sett innefatta ett krav på att deltagarna under sin anställning i Hoist Finance-koncernen ska behålla erhållna Bonusaktier efter

skatt till dess att innehavet motsvarar minst 50 procent av den fasta årslönen (efter skatt). Styrelsen kan besluta om undantag från detta krav, om det anses nödvändigt eller på annat sätt lämpligt av juridiska, administrativa eller liknande skäl.

- viii. Styrelsen ska kunna besluta om reduktion av tilldelning av Bonusaktier om styrelsen bedömer att tilldelning enligt ovanstående villkor – med beaktande av Hoist Finance resultat och finansiella ställning, koncernens utveckling i övrigt samt förhållandena på aktiemarknaden – skulle vara uppenbart orimlig. Vidare ska styrelsen kunna besluta att Bonusaktierna istället ska ersättas med ett kontant belopp motsvarande Bonusaktiernas värde, om det anses nödvändigt eller på annat sätt lämpligt av juridiska, administrativa eller liknande skäl.
- ix. Deltagande i Aktiebonusplanen förutsätter dels att sådant deltagande lagligen kan ske, dels att sådant deltagande enligt Hoist Finance bedömning kan ske med rimliga administrativa kostnader och ekonomiska insatser.
- x. Styrelsen ska ansvara för den närmare utformningen och hanteringen av Aktiebonusplanen inom ramen för de ovan angivna huvudsakliga riktlinjerna samt även ha rätt att göra de smärre justeringar som kan komma att påkallas till följd av legala eller administrativa förhållanden. Styrelsen ska ha rätt att delegera sitt arbete till styrelsens ersättningskommitté.

## 2. Omfattning och utspädning

Det maximala antalet Bonusaktier som kan tilldelas deltagare i Aktiebonusplanen uppgår till 1 100 000 aktier, vilket motsvarar 1,2 procent av aktiekapitalet och röster i bolaget per den 28 februari 2022.<sup>1</sup> Styrelsens avsikt är att säkra leverans av aktierna genom en sk. aktieswap, varför någon utspädning inte kommer att uppstå.

## 3. Uppskattade kostnader och effekter på nyckeltal

Den totala kostnaden för Aktiebonusplanen, varav 40 procent avser kostnader relaterade till kontant bonus och 60 procent kostnader relaterade till tilldelade Bonusaktier, beräknas uppgå till cirka 36 000 000 kronor under förutsättning att prestationsmålen uppnås till fullo. Av dessa kostnader avser cirka 5 000 000 kronor övriga kostnader, som huvudsakligen avser sociala

---

<sup>1</sup> Antalet Bonusaktier och minimipris som anges i avsnitt 1(iii)(b) som omfattas av Aktiebonusplanen ska dock, enligt de närmare förutsättningar som styrelsen beslutar, kunna bli föremål för omräkning på grund av att Hoist Finance genomför nyemission, uppdelning eller sammanläggning av aktier eller liknande åtgärder, med beaktande av sedvanlig praxis för motsvarande incitamentsprogram.

avgifter, inklusive de som är hänförliga till de tilldelade Bonusaktierna som hedgas genom ingående av aktieswapavtal.

Med utgångspunkt i helårsresultatet för 2021 skulle kostnaderna för Aktiebonusplanen ha resulterat i en minskning av resultat per aktie om 0,40 kronor. Styrelsen bedömer dock att de positiva effekterna på Hoist Finance finansiella resultat som förväntas uppstå om prestationsmålen i Aktiebonusplanen uppnås överväger de kostnader som är relaterade till programmet.

#### **4. Förslagets beredning och majoritetskrav**

Ovanstående förslag till incitamentsprogram har beretts av styrelsen och dess ersättningskommitté. Förslaget beslutas av bolagsstämman med enkel majoritet.

#### **5. Övriga incitamentsprogram i Hoist Finance**

Bolaget har inga aktierelaterade incitamentsprogram utöver Aktiebonusplan 2019, 2020 och 2021. Bolaget har beslutat att ingen rörlig ersättning för 2019, 2020 eller 2021 betalas ut till medlemmar i ledningsgruppen och landscheferna (Group Management Team).

#### ***B Kostnader för Aktiebonusplanen samt säkringsåtgärd baserad på ingående av aktieswapavtal***

Utöver vad som anges nedan angående aktieswapavtalet, kommer inte det förhållande att delar av bonusen är aktierelaterad att medföra några väsentliga kostnader utöver de kostnader, såsom lönekostnader och sociala avgifter, som hade tillkommit även om man hade genomfört Aktiebonusplanen som ett helt kontantavräknat program.

Leverans av Bonusaktier och Aktiebonusplanens finansiella exponering (inklusive sociala avgifter) föreslås säkras genom att Hoist Finance ingår aktieswapavtal med tredje part, enligt vilket den tredje parten i eget namn förvärvar och överlåter aktier i bolaget till anställda som deltar i programmet. Eftersom aktiekursen hedgas vid tidpunkten då utfallet av den årliga bonusen fastställs påverkas inte kostnaderna för Aktiebonusplanen av förändringar i aktiekursen. Kostnaden i samband med ingåendet av ett aktieswapavtal beräknas uppgå till cirka 100 000 kronor.

---

Stockholm, mars 2022  
Hoist Finance AB (publ)  
Styrelsen