

Anders Rydins redogörelse för långsiktig aktierelaterad lön för ledningsgruppen och övriga medarbetare vid årsstämman i Investor AB den 14 april 2010

Mitt namn är Anders Rydin. Jacob nämnde att jag har varit finansdirektör på Investor. Jag kanske ska tillägga att det är snart 15 år sedan jag lämnade den positionen, så jag är oberoende i förhållande till Investor. Däremot är jag fortfarande aktieägare. Min roll är att jag har varit med om att bygga upp det här programmet för aktierelaterad rörlig ersättning och det är det vi ska prata om. Det är det som stämman ska besluta om. Det här skapades ursprungligen för fem år sedan med hjälp av en ingående utvärdering av tidigare system och diskussioner med inte minst utländska kompetenta konsulter över hur man kunde konstruera den här typen av system. Programmet användes 2006, 2007 och inför 2009 års stämma gjordes en utvärdering i detalj av hur det här programmet hade fungerat och vad man skulle kunna göra för att förbättra det. Den utvärderingen innebär att vi var i nära kontakt med de stora institutionella ägarna, med Aktiespararna, med de anställda och med företagsledningen, och på så sätt så kunde vi få tre olika aspekter belysta, nämligen hur det påverkade medarbetarnas motivation, hur det påverkade möjligheten att styra företaget och vad det kunde skapa för aktieägarvärde.

Resultatet av utvärderingen upplevde vi som positiv. Programmets utformning uppskattades av personalen, det var ett högt deltagande i dessa program, det var en bred acceptans från Investors ägare, det var en förbättringspotential i det gamla programmet som vi kunde utnyttja och som också utnyttjades, och det innebar att vi försökte få en starkare målfokusering och ett högre prestationskrav inför det beslut för 2009 som fattades då. Vi gjorde också inför 2010 års stämma en utvärdering på mer översiktlig grund. Vi hade kontakt med samtliga större institutionella ägarna, liksom med Aktiespararna, och fick en feedback som stärkte oss i att vi skulle fortsätta att ha ett, i stort sett oförändrat program. Och när vi då pratar om ett oförändrat program vad är det vi egentligen pratar om? Det är två delar i detta.

Det första är en ren aktiesparplan, det angår samtliga anställda. Det innebär att varje anställd får köpa aktier i en viss relation och för varje aktie som köps så får man efter tre år, om man fortfarande är anställd, rätten att köpa en matchningsaktie för tio kronor och två så kallade matchningsoptioner till ett lösenpris på 120 procent av kursen. Det innebär att man får ett värde på paketet som ställs i relation till den investering man gör. Kravet här är alltså att individen själv investerar pengar och låser in sig och kommer på så sätt närmare bolaget.

Den andra delen av programmet är vad vi kallar ett prestationsorienterat aktieprogram. Det riktar sig till bolagets ledning och nyckelmedarbetare, vi pratar om en relativt liten men högst betydelsefull grupp på 20-25 personer. För att de ska få vara med i det prestationsbaserade aktieprogrammet så måste man delta i aktiesparplanen med skyldighet att investera en viss andel av sin fasta bruttolön. Det betyder alltså att ledningen och nyckelpersonerna själva satsar egna pengar, precis som jag har gjort som aktieägare för Investor. Det här ger dem rätten att köpa Investoraktier i framtiden, om tre år, för 100 procent av det värde man har investerat själv. Det programmet förutsätter naturligtvis att Investor når sina mål efter dessa tre år. Tilldelningen blir alltså

prestationsbaserad och har ett mycket tydligt tak. Men det innebär också att om ledningen uppfyller företagets mål får man en tilldelning och de målen är relaterade till Investors egna målsättningar. Det vill säga om Investor når de målsättningar man lovar sina aktieägare så kommer också ledningen att få del av detta. Och Investors mål är att nå en absolut avkastning.

Jag vet att det finns de som säger att man borde ha en relativ målsättning men då säger jag som de gör i reklamen; allting är inte relativt, och vi lever ju faktiskt på absoluta pengar som Börje brukar påpeka. Det här deltagandet kräver egeninvestering och prestationskravet i aktiesparplanen är den egeninvestering som vi kräver och därmed likställer de anställdas och aktieägarnas intressen. Den absoluta totalavkastningen är prestationskravet och vad vi menar med totalavkastning är att Investors roll är att skapa värde och det är det vi mäter i form av totalavkastning. På så sätt blir det förenligt med Investors mål. Vi tycker att det här reflekterar Investors egna åtgärder, marknadens värderingar av dem och aktieägarvärdet. På så sätt tror vi och tycker oss uppleva att det är enkelt att förstå och kommunicera. Det är det som är förslaget, nästintill identiskt med det beslut och förslag som togs föregående år. Att jag upprepar det på det här sättet är för att jag tror att man behöver sätta sig in i det hela, och det är väl inte så att den skrift vi delar ut är alltför lättförstådd, så jag hoppas att min förklaring har gjort det lite enklare att förstå vad vi är ute efter.

Det här med målsättning innebär också naturligtvis som jag nämnde ett tak, att få 100 procent av det totala antalet förutsätter att man har uppnått en avkastning per år under tre års tid som motsvarar riskfri ränta plus tio procent. Det ger i dagsläget en avkastning på kanske cirka 14-15 procent per år i tre års tid, och det tycker jag är en hyfsad avkastning, åtminstone som aktieägare. När det gäller kostnaden för Investor är det så att genom att man köper tillbaka egna aktier för att säkra det här programmet så är kostnaden inte någon kursrisk, utan det teoretiska värde som man beräknar enligt IFRS alla regelverk, som jag inte tänkte gå in i detalj, men det betyder omräknat cirka 54 miljoner kronor per år, motsvarande 15 procent av den totala lönekostnaden fördelat över tre år. Även om jag tycker man borde använt ett annat relationstal, här kallat marginella utspädningseffekter, det vill säga 0,3 procent, eller om man så vill; de 54 miljonerna kronor är ungefär 0,3 procent utav Investors totala värde. Det tycker jag att ledningen kan vara värd för att jag ska få en bättre kursutveckling, om det är det programmet leder till, vilket jag tror det gör.

Sammanfattningsvis har vi gjort en omfattande intern och extern utvärdering och vi har fått en positiv feedback. Vi har fått bärande principer som vi tycker, och en struktur som vi kan stå kvar vid för femte året i rad och vi bedömer dem ändamålsenliga. Det har ju faktiskt varit så att vissa år har jag kunnat konstatera att när kursen gått ned så svider det för Börje också och inte bara för mig. På så sätt är programmet oförändrat med 2009 och det är det som är förslaget till stämman.

Och med detta tackar jag för mitt ord.