

## Investor ABs årsstämma den 3 april 2008

### Dagordningspunkt 15

#### **Angående styrelsens förslag om riktlinjer för lön och annan ersättning till verkställande direktören och andra personer i bolagsledningen samt om program för långsiktig aktierelaterad lön för bolagsledningen och övriga medarbetare**

---

#### **Information inför årsstämmans beslut**

##### ***Motiv för styrelsens förslag***

I syfte att nå långsiktigt god värdetillväxt för aktieägarna, strävar Investor efter att erbjuda sina anställda en marknadsmässig totalersättning som möjliggör att rätt ledande befattningshavare och medarbetare kan rekryteras och behållas.

Investor bedriver investeringsverksamhet på marknader i Asien, norra Europa och USA och konkurrerar där om personal med framför allt private equity-bolag, investmentbanker, hedgefonder och konsultbolag, som alla har olika strukturer och nivåer för sina ersättningar. För att kunna avgöra vad en marknadsmässig totalersättning innebär och utvärdera rådande nivåer, görs varje år benchmarkingstudier av relevanta branscher och marknader, vilka beaktas vid fastställande av Investors ersättningspolicy och därmed vid bestämmande av total ersättning till ledande befattningshavare och övriga anställda.

Vid lönesättning inom Investor beaktas medarbetarens totala ersättning vilken består av följande delar: fast lön, rörlig lön, långsiktig aktierelaterad lön, pension samt övriga ersättningar och förmåner. Kombinationen av dessa ersättningskomponenter innebär att bolaget såväl har goda förutsättningar att styra och utvärdera medarbetarnas prestation under året som att skapa en gemensam drivkraft mellan bolaget och ägarna att driva verksamheten mot långsiktigt god aktieavkastning.

Principerna för total ersättning till Investors anställda är:

- att medarbetare inom Investors olika verksamheter skall erhålla en total ersättning som är marknadsmässig och konkurrenskraftig;
- att fördelningen mellan fast lön, rörlig lön och långsiktig aktierelaterad lön skall stå i proportion till medarbetarens befattning och vad som är brukligt i marknaden för motsvarande position;
- att ersättningen skall baseras på faktorer såsom befattning, prestation och individuell kvalifikation;
- att ersättningen skall skapa ett gemensamt intresse mellan aktieägare och medarbetare genom att den kopplas till bolagets långsiktiga utveckling;
- att ersättningen skall attrahera den spetskompetens som krävs för att utveckla verksamheterna, i enlighet med Investors strategi, till att bli "best-in-class";
- att ersättningen inte skall diskriminera på basis av kön, etnisk bakgrund, nationell tillhörighet, ålder, funktionshinder eller någon annan faktor; och
- att varje enskild medarbetare skall uppmuntras till ett, i förhållande till sin privatekonomi, betydande aktieäggande i Investor.

Investor eftersträvar att möjlig rörlig lön och aktierelaterad lön ska utgöra en väsentlig andel av den beräknade totala ersättningen för att på så sätt kunna premiera goda prestationer och uppnåda målsättningar. Eftersom den aktierelaterade delen av ersättningen påverkas av aktiekursens långsiktiga utveckling förväntas berörda medarbetare agera i samklang med de långsiktiga aktieägarnas intressen. Genom att ersättningen är rörlig blir även företaget kostnader rörliga i motsvarande mån så att en sämre prestation som ger en lägre ersättning även ger företaget lägre kostnader. Alternativet till rörlig lön och aktierelaterad lön vore att enbart ha en högre fast lön, men då uppnås inte de positiva effekter och incitament som Investors modell eftersträvar.

Styrelsen anser att det förslag som framläggs för beslut på årsstämman 2008, och som i sina grundläggande principer är lika med vad som fastställdes av årsstämman 2007, är en balanserad avvägning mellan fast lön, ettårig kontantbaserad rörlig lön, långsiktig aktierelaterad lön, pensionsvillkor samt övriga ersättningar och förmåner. Förslaget ger en förstärkning av ledningens incitament att arbeta mot samma mål som aktieägarna.

### **15A. Riktlinjer för lön och annan ersättning till verkställande direktören och andra personer i bolagsledningen**

Med bolagsledningen och ledande befattningshavare avses verkställande direktören och övriga medlemmar av ledningsgruppen. Ledningsgruppen består av verkställande direktören Börje Ekholm, Johan Bygge, Johan Forssell, Henry E Gooss, Petra Hedengran och Lennart Johansson.

Styrelsens förslag nedan överensstämmer i allt väsentligt med principerna för vad bolagsledningen tidigare år erhållit i ersättning och baseras på redan ingångna avtal mellan Investor och respektive befattningshavare. Erhållna styrelsearvodet från kärninvesteringarna får behållas av den anställda, men beaktas vid fastställande av den anställdes totala ersättning.

#### ***Beredning av ersättningsfrågor***

Beredningen av ersättningsfrågor tillgår enligt följande. Såvitt avser verkställande direktören föreslår Ersättningsutskottet, efter diskussion mellan ordföranden och verkställande direktören, lön, kriterier för rörlig lönedel samt andra anställningsvillkor vilka sedan fastställs av styrelsen. För övriga ledande befattningshavare föreslår verkställande direktören, efter diskussion med respektive befattningshavare, motsvarande villkor, vilka sedan fastställs av Ersättningsutskottet och rapporteras till styrelsen.

#### ***Riktlinjer***

Investor skall sträva efter att erbjuda en marknadsmässig totalersättning som möjliggör att rätt ledande befattningshavare kan rekryteras och behållas. Den totala ersättningen skall baseras på faktorer såsom befattning, prestation och individuell kvalifikation.

Bolagsledningens totala ersättning skall bestå av

- fast lön;
- rörlig lön;
- långsiktig aktierelaterad lön;
- pension; samt
- övriga ersättningar och förmåner.

Fast lön, rörlig lön och långsiktig aktierelaterad lön utgör tillsammans den anställdes totala lön.

#### **Fast lön**

Den fasta lönen omprövas normalt vartannat år och utgör basen för beräkning av den rörliga lönen.

- Utbetald fast lön till verkställande direktören under 2007 uppgick till 7,5 Mkr.
- Utbetald fast lön till övriga i nuvarande bolagsledningen under 2007 uppgick till 12,3 Mkr.

#### **Rörlig lön**

Den rörliga lönen är beroende av individens uppfyllelse av årligen fastställda mål. Utfallet av den rörliga lönen följs upp årligen. För bolagsledningen varierar den rörliga lönen på motsvarande sätt beroende på befattning och avtal och utgör som regel 40 – 65 procent (i undantagsfall 80 procent) av den fasta lönen. Den sammanlagda rörliga lönen för samtliga i nuvarande bolagsledningen kan under 2008 variera mellan 0 kronor och 12,1 miljoner kronor beroende på måluppfyllelse. I enlighet med vad som gällde för 2007 skall utfallet enbart vara kopplat till individuell måluppfyllelse. Därigenom blir ersättningen tydligt kopplad till den enskildes arbetsinsats och prestation. Målen är både kvantitativa och kvalitativa och ska baseras på faktorer som stödjer bolagets långsiktiga strategi.

- Fastställd rörlig lön till verkställande direktören under 2007 uppgick till 2,8 Mkr.
- Fastställd rörlig lön till övriga i nuvarande bolagsledningen under 2007 uppgick till 6,5 Mkr.

Ledande befattningshavare inom vissa affärsområden kan också delta i vinstdelnings- och parallellinvesteringsprogram som baseras på värdeutvecklingen för en enskild investering eller inom ett helt affärsområde.

#### Långsiktig aktierelaterad lön

Långsiktig aktierelaterad lön beskrivs i detalj under punkten 15B nedan.

#### Pension

Pensionsförmåner skall som tidigare år dels bestå av en förmånsbestämd pensionsplan på lönedelar upp till 30 inkomstbasbelopp och dels en avgiftsbestämd pensionsplan på lönedelar över 20 inkomstbasbelopp, varvid avsättningarnas andel av fast lön varierar med befattningshavarens ålder. För anställda i utlandsverksamheten kan anpassning ske till lokal praxis beträffande pensionsförmåner. Pensionsåldern för verkställande direktören och andra ledande befattningshavare skall vara 60 år.

#### Övriga ersättningar och förmåner

Övriga ersättningar och förmåner skall vara marknadsmässiga och bidra till att underlätta befattningshavarens möjligheter att fullgöra sina arbetsuppgifter.

#### Uppsägning och avgångsvederlag

Ömsesidig uppsägningstid om sex månader skall gälla mellan bolaget och ledande befattningshavare och avgångsvederlag kan uppgå till högst 24 månadslöner.

Styrelsen äger, om den finner särskilda skäl föreligga i ett enskilt fall, frångå riktlinjerna.

***Styrelsen föreslår att årsstämman godkänner ovan redovisade riktlinjer för lön och annan ersättning till verkställande direktören och andra personer i bolagsledningen.***

### **15B. Bakgrund och beskrivning beträffande program för långsiktig aktierelaterad lön**

Vad gäller programmet för långsiktig aktierelaterad lön är styrelsens ambition att skapa en struktur som engagerar medarbetarna genom en egen investering och ett eget direktägande av Investoraktier och genom en prestationsrelaterad belöning baserad på Investors långsiktiga utveckling. Därmed kopplas del av den anställdes ersättning till den långsiktiga utvecklingen av Investor och Investoraktien och den anställda exponeras för såväl kursuppgångar som kursnedgångar.

#### **1. Tidigare program för långsiktig aktierelaterad lön**

Investor har under åren 1999-2007 genomfört program för långsiktig aktierelaterad lön i form av personaloptionsprogram vilka från och med 2000 har omfattat all personal. Beslut härom har fattats av Investors styrelse. Från och med 2004 har programmen även godkänts av bolagsstämman. Inför årsstämman 2006 utarbetade styrelsen, i samråd med representanter för ett antal av Investors ägare, ett nytt program för långsiktig aktierelaterad lön med hjälp av Kepler Associates ("Kepler"), som är en internationell konsultfirma specialiserad på incitamentsprogram. Sammanfattningsvis bygger 2006 års program på en Aktiesparplan där medarbetarna för varje Investoraktie som dessa investerar i erhåller två optioner och rätten att förvärva en aktie i enlighet med Aktiesparplanen. Därutöver får verkställande direktören och vissa högre befattningshavare rätt att delta i ett Prestationsbaserat Aktieprogram. Detta program ger möjlighet att förvärva ytterligare Investoraktier. Antalet aktier är beroende av Investors utveckling under en treårsperiod vad avser tillväxt i substansvärde och totalavkastning. 2007 års program motsvarar i allt väsentligt 2006 års program.

## **Program för långsiktig aktierelaterad lön 2008**

### **2. Programmet i korthet, beslutsformer, majoritetskrav m.m.**

Styrelsen har beslutat att föreslå årsstämman 2008 ett program för långsiktig aktierelaterad lön som i sina grundläggande principer är lika med det program som införts 2007. Värdet på programmet för långsiktig aktierelaterad lön är i linje med förra årets program. Styrelsens beslut har föregåtts av Ersättningsutskottets beredning av ärendet. Genomförande av programmen förutsätter att årsstämman med enkel majoritet godkänner omfattningen av och huvudprinciperna för programmen.

Förslaget avseende Investors program för långsiktig aktierelaterad lön för 2008, vilket är kopplat till aktier i Investor av serie B, består, i likhet med 2007 års program, av följande två delar.

### **3. Aktiesparplan**

**Aktiesparplan** enligt vilken samtliga anställda, för varje aktie i Investor ("Deltagaraktie") som de under en, av styrelsen beslutad, period efter publiceringen av Investors första kvartalsrapport för 2008 ("Mätperioden") förvärvar till marknadspris, tilldelas två optioner ("Matchningsoptioner") samt en rätt att förvärva en Investoraktie ("Matchningsaktie") efter en treårig kvalifikationsperiod. Matchningsaktien kan förvärvas för 10 kronor under en fyraårsperiod efter kvalifikationsperioden. Varje Matchningsoption berättigar till förvärv av en Investoraktie, under motsvarande period till ett pris motsvarande 120 procent av den genomsnittliga volymviktade betalkursen för Investoraktien under Mätperioden.

Verkställande direktören, övriga ledningsgruppen och ytterligare cirka 15 befattningshavare inom Investor ("Högre Befattningshavare") har skyldighet att investera minst 5 procent av sin fasta lön i Investoraktier under Aktiesparplanen. Högre Befattningshavare har rätt att investera så mycket att värdet av tilldelade Matchningsoptioner och Matchningsaktier högst uppgår till mellan 10 och 20 procent av respektive befattningshavares fasta lön, beroende på prestation, arbetsuppgifter etc. Övriga anställda har inte skyldighet att investera något belopp men däremot rätt att investera så mycket att värdet av tilldelade Matchningsoptioner och Matchningsaktier uppgår till högst 10 alternativt 15 procent av vederbörandes fasta lön beroende på prestation, arbetsuppgifter, etc.

För att verkställande direktören skall delta fullt ut i Aktiesparplanen krävs att han investerar cirka 21 procent av den fasta lönen före skatt i Investoraktier. Detta motsvarar den högsta andel av fasta lönen som verkställande direktören har rätt att investera under Aktiesparplanen. Om verkställande direktören genom ovannämnd investering deltar fullt ut i Aktiesparplanen motsvarar det totala teoretiska värdet av möjligheten att erhålla en Matchningsaktie och två Matchningsoptioner per förvärvad aktie under Aktiesparplanen 20 procent av den fasta lönen.

Det teoretiska värdet av Aktiesparplanen har av Kepler beräknats med hänsyn till värdet av optionerna, investeringsrisken, risken att anställningen upphör samt det pris (10 kronor) som betalas för varje Matchningsaktie. Det så framräknade värdet uppgår till 95 procent av det belopp som den anställde investerar i Investoraktier vid en antagen kurs om 120 kronor per aktie.

### **4. Prestationsbaserat Aktieprogram**

Högre Befattningshavare deltar enligt förslaget utöver Aktiesparplanen också i ett **Prestationsbaserat Aktieprogram**. Detta innebär att nyssnämnda personer efter en treårig kvalifikationsperiod har rätt att under fyra år därefter förvärva ytterligare Investoraktier ("Prestationsaktier") för ett pris per aktie motsvarande 50 procent av vad som betalats per Deltagaraktie ("Förvärvspriset"). Denna rätt till förvärv gäller endast under förutsättning av att vissa finansiella mål relaterade till Investors substansvärdeutveckling och Investoraktiens totalavkastning uppnås under kvalifikationsperioden. Det Prestationsbaserade Aktieprogrammet har ändrats i förhållande till det program som bolagsstämman godkände 2007 såtillvida att det pris till vilket Prestationsaktier kan förvärvas har höjts från 10 kronor per aktie till Förvärvspriset. Eftersom det pris som skall betalas per Prestationsaktie ökar, blir det teoretiska värdet av möjligheten att erhålla en Prestationsaktie lägre än tidigare varför antalet Prestationsaktier som blir möjliga att erhålla ökar för att motsvara samma värde som 2007 års program medförde.

Måluppfyllelsen är till två tredjedelar beroende av Investors substansvärdeutveckling. Investors genomsnittliga årliga substansvärdeutveckling inklusive återinvesterade utdelningar måste överstiga räntan för 10-åriga statsobligationer med mer än 8 procentenheter för att ge befattningshavarna rätt att förvärva det högsta antal Prestationsaktier som är beroende av substansvärdeutveckling. Överstiger substansvärdeutveckling inte den 10-åriga statsobligationsräntan med minst 2 procentenheter ges ingen tilldelning hänförlig till substansvärdeutveckling. Om tillväxten ligger mellan den 10-åriga statsobligationsräntan plus 2 procentenheter och den 10-åriga statsobligationsräntan plus 8 procentenheter, sker däremellan en proportionell (linjär) tilldelning. Substansvärdeutvecklingen, mäts över den treåriga kvalifikationsperioden där genomsnittligt substansvärde under tre kvartal i början jämförs med genomsnittet under tre kvartal i slutet av perioden.

Måluppfyllelsen är till en tredjedel beroende av Investoraktiens totalavkastning. Investors årliga rullande totalavkastning inklusive återinvesterade utdelningar måste överstiga utvecklingen av ett aktieindex kallat SIX RX Total Return med mer än 4 procentenheter för att ge befattningshavarna rätt att förvärva det högsta antal Prestationsaktier som är beroende av totalavkastningen. Om totalavkastningen inte utvecklas minst i paritet med SIX RX Total Return index ges ingen tilldelning av Prestationsaktier baserat på totalavkastning. Om totalavkastningen ligger mellan SIX RX Total Return och SIX RX Total Return plus 4 sker däremellan en proportionell (linjär) tilldelning. Totalavkastningen mäts kvartalsvis på rullande 12-månadersbasis över treårsperioden. Utfallet beräknas som genomsnittet under tre åren baserat på de 12 mätpunkterna.

För att få ett sammanlagt maximalt utfall såvitt avser Prestationsaktier krävs således att Investor överträffar övre gränsen för såväl substansvärdeutveckling som för den totala relativa avkastningen.

Det teoretiska värdet av möjligheten att erhålla Prestationsaktier skall för Högre Befattningshavare uppgå till mellan 20 och 40 procent av respektive befattningshavares fasta lön för 2008.

Det teoretiska värdet av en Prestationsaktie beräknas av extern bedömare (Kepler) och beaktar bland annat sannolikheten för att uppnå prestationskraven samt bygger på Black & Scholes värderingsmodell. Vid en antagen börskurs om 120 kronor utgör värdet av varje Prestationsaktie 58 procent av 60 kronor dvs. 35 kronor. Sannolikheten, beräknad utifrån historiska data, att uppnå prestationskraven har då beräknats till 49 %.

Slutligt antal Prestationsaktier som erhålls är beroende av utfallet av prestationskraven men kan inte överstiga ett vid tilldelningen 2008 bestämt högsta antal (tak).

På Matchnings- och Prestationsaktierna äger den anställda i samband med att aktierna förvärfas av den anställda erhålla kompensation i form av aktier för den utdelning som lämnats på aktierna under kvalifikationsperioden och fram till förvärvstidpunkten. Detta för att programmet skall vara utdelningsneutralt.

Vid antagen börskurs om 120 kronor under Mätperioden utgör det högsta antal aktier som kan komma att förvärfas av de anställda till följd av Matchningsoptionerna 280.000, om samtliga anställda fullt ut utnyttjar sin möjlighet att investera i aktier under Aktiesparplanen. Högsta antal Matchningsaktier som de anställda kan få rätt att förvärva uppgår tillsammans, med därtill hörande beräknad kompensation för utdelning, till 180.000, om samtliga anställda fullt ut utnyttjar sin möjlighet att investera i aktier under Aktiesparplanen. Högsta antal Prestationsaktier som Högre Befattningshavare kan få rätt att förvärva, vid maximal måluppfyllelse, uppgår tillsammans med därtill hörande beräknad kompensation för utdelning, till 440.000. Högsta antal aktier som kan komma att förvärfas under programmet för långsiktig aktierelaterad lön är, för att upprätthålla det värde som redovisats ovan, beroende av börskursen för Investoraktien under Mätperioden och kan således komma att öka eller minska.

## **5. Kostnader och säkringsåtgärder**

Kostnaderna för programmet för långsiktig aktierelaterad lön 2008 som redovisas över resultaträkningen baseras på redovisningsprinciperna enligt IFRS-2 och uppgår vid en börskurs om 120 kronor under Mätperioden till cirka 25 (varav bolagsledningen 6) miljoner kronor för Aktiesparplanen och cirka 15 (varav bolagsledningen 10) miljoner kronor för det Prestationsbaserade Aktieprogrammet. I beloppen ingår beräknad kostnad för sociala avgifter. Kostnaderna fördelas över den treåriga kvalifikationsperioden.

För att begränsa kostnaderna inklusive sociala avgifter för programmet för långsiktig aktierelaterad lön avser styrelsen att vidta säkringsåtgärder i form av aktieswappar med tredje man och/eller under förutsättning av årsstämmans beslut under punkt 16 på dagordningen förvärv av egna aktier vilka kan överlåtas till de anställda under Aktiesparplanen och det Prestationsbaserade Aktieprogrammet. Säkringsåtgärderna och framtida hantering av dessa innebär att de kostnader som anges i föregående stycke inte påverkas av stigande aktiekurs, men kostnaderna kan minska om målen för Prestationsaktierna inte uppnås till fullo.

Avsikten är inte att nya aktier skall utges till följd av Aktiesparplanen eller det Prestationsbaserade Aktieprogrammet. Vid eventuell säkring genom förvärv av egna aktier kan dock redan utgivna aktier först komma att återköpas och sedan levereras till anställda, respektive försäljas i marknaden för täckande av kostnad för sociala avgifter.

## **6. Övrigt**

Programmet för långsiktig aktierelaterad lön 2008 bedöms endast medföra marginella utspädningseffekter för bolaget och aktieägarna med anledning av programmets begränsade omfattning och att redan utgivna aktier används. Programmet leder under ovan angivna antaganden sammanlagt till leverans av högst 900.000 Investoraktier, motsvarande cirka 0,1 procent av det sammanlagda antalet utgivna aktier och cirka 0,03 procent av antalet röster i bolaget och tillsammans med tidigare beslutade program för långsiktig aktierelaterad lön, vilka omfattar totalt cirka 3,8 miljoner aktier, omfattar Investors program för långsiktig aktierelaterad lön cirka 0,6 procent av det sammanlagda antalet utgivna aktier och cirka 0,1 procent av antalet röster i bolaget. Ytterligare information om tidigare års program för långsiktig aktierelaterad lön återfinns i Investors årsredovisning samt på bolagets hemsida.

***Mot bakgrund av redogörelsen ovan föreslår styrelsen att årsstämman godkänner omfattningen och huvudprinciperna för Aktiesparplanen och det Prestationsbaserade Aktieprogrammet för 2008.***

---

Investor AB  
Styrelsen  
Februari 2008