

Dagordningspunkt 16

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.

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 har goda styrmedel att tillgå, samtidigt som en gemensam drivkraft skapats mellan bolagets medarbetare och ägare att driva verksamheten mot långsiktigt god aktieavkastning.

För att kunna avgöra vad en marknadsmässig totalersättning innebär och utvärdera rådande nivåer, görs varje år jämförelsestudier av relevanta branscher och marknader. Resultatet av dessa är en viktig ingångsvariabel vid fastställande av Investors ersättningspolicy och därmed vid beslut om total ersättning till ledande befattningshavare och övriga anställda. Investor bedriver investeringsverksamhet på marknader i Asien, norra Europa och USA och konkurrerar därvidlag om personal med framförallt private equity-bolag, investment banker, hedgefonder och konsultbolag.

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. Tydliga individuella mål för den rörliga lönen skapar goda förutsättningar för Investor att tydliggöra förväntningar på den enskilda medarbetarens prestation och därmed ges möjlighet att premiera goda prestationer och uppnådda mål. Den aktierelaterade delen av ersättningen påverkas av aktiekursens långsiktiga utveckling, därmed förväntas berörda medarbetare agera i samklang med de långsiktiga aktieägarnas intressen. Genom att ersättningen är rörlig blir även företagets 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 2009, och som i sina grundläggande principer är lika med vad som fastställdes av årsstämman 2008, 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.

16A 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, Stephen Campe (från 1 december 2008), Johan Forssell, Petra Hedengran och Lennart Johansson. Under perioden 1 januari till 30 november, 2008 ingick Henry E. Gooss i ledningsgruppen.

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 anställde, men beaktas vid fastställande av den anställdes totala ersättning.

Beredning av ersättningsfrågor

Beredningen av ersättningsfrågor tillgår enligt följande. Såvitt avser verkställande direktören föreslår Ersättningsutskottet, lön, kriterier för rörlig lönedel samt andra anställningsvillkor vilka sedan fastställs av styrelsen. För övriga ledande befattningshavare föreslår verkställande direktören, 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 årligen. Tidigare omprövades den fasta lönen vartannat år. Den fasta lönen utgör basen för beräkning av den rörliga lönen.

- Fast lön före skatt till verkställande direktören under 2008 uppgick till 7,5 Mkr.
- Fast lön före skatt till övriga i bolagsledningen under 2008 uppgick till 15,7 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 45 – 65 procent (i undantagsfall upp till 100 procent) av den fasta lönen. Den sammanlagda rörliga lönen före skatt för samtliga i nuvarande bolagsledningen kan under 2009 variera mellan 0 kronor och 15,8 miljoner kronor beroende på måluppfyllelse. I enlighet med vad som gällde för 2008 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 före skatt till verkställande direktören under 2008 uppgick till 2,7 Mkr.
- Fastställd rörlig lön före skatt till övriga i bolagsledningen under 2008 uppgick till 8,8 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 16B nedan.

Pension

Pensionsförmåner skall som tidigare år dels bestå av en förmånsbestämd pensionsplan på lönedelar upp till 30 inkomstbasbelopp och dels en premiebaserad 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.

16B Bakgrund och beskrivning beträffande program för långsiktig aktierelaterad lön

Vad gäller programmet för långsiktig aktierelaterad lön är styrelsens ambition att skapa en struktur som ger en balans mellan, å ena sidan medarbetarens risktagande genom krav på egeninvestering i Investoraktier och, å andra sidan medarbetarens möjlighet att erhålla prestationsrelaterad tilldelning av aktier i Investor. Den egna investeringen skapar dessutom ett engagemang för Investor hos medarbetarna. Därmed kopplas del av den anställdes ersättning till den långsiktiga utvecklingen av Investor och Investoraktien och den anställda exponeras för såväl kursuppgångar som kursnedgångar och får därmed samma mål som Investors aktieägare.

1. Tidigare program för långsiktig aktierelaterad lön

Investor har under åren 1999-2008 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, 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 och 2008 års program motsvarar i allt väsentligt 2006 års program.

Program för långsiktig aktierelaterad lön 2009

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

Styrelsen har beslutat att föreslå årsstämman 2009 ett program för långsiktig aktierelaterad lön som i sina grundläggande principer är lika med det program som införts 2008. Värdet på, och kostnaden för, programmet för långsiktig aktierelaterad lön är i linje med förra årets program. Under året har en projektgrupp tillsatt av Ersättningsutskottet gjort en grundlig utvärdering av det långsiktiga aktierelaterade löneprogrammet för ledning och anställda som antogs vid årsstämman 2008. Utvärderingen är gjord utifrån tre perspektiv: medarbetarnas motivation, programmets styrningseffekter samt effekter på aktieägarvärde. Utvärderingen har medfört att de bärande principerna för programmen 2006-2008 kvarstår och att det program som föreslås årsstämman 2009 endast har modifierats på två punkter jämfört med 2008 års program. Förändringarna framgår av beskrivningen nedan under Prestationsbaserat Aktieprogram och medför att programmet får en konstruktion som är lättare att

förklara och skapar en tydligare koppling till aktieägarnas långsiktiga värdeutveckling. 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 2009, vilket är kopplat till aktier i Investor av serie B, består, i likhet med 2008 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 2009 ("Mätperioden") förvärvar till marknadspris, tilldelas två optioner ("Matchningsoptioner") samt en rätt att förvärva en Investoraktie ("Matchningsaktie") efter en treårig kvalifikationsperiod. Matchningsaktien kan förvärfas för 10 kronor under en fyraårsperiod efter kvalifikationsperioden. Varje Matchningsoption berättigar till förvärf 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 maximalt 20 befattningshavare inom Investor ("Högre Befattningshavare") har skyldighet att investera minst 5 procent av sin fasta lön före skatt 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 cirka 27 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 30 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 ovan nämnd investering deltar fullt ut i Aktiesparplanen motsvarar det totala teoretiska värdet av möjligheten att erhålla en Matchningsaktie och två Matchningsoptioner per förvärfad aktie under Aktiesparplanen cirka 27 procent av den fasta lönen. För den verkställande direktören gäller att Matchningsaktier och Matchningsoptioner kan utnyttjas under 12 månader från det tidigaste av 7 år från tilldelningstillfället 2009 och 2 månader efter utgången av det år då han lämnat sin anställning.

Det teoretiska värdet av Aktiesparplanen har beräknats med hänsyn till värdet av optionerna, investeringsrisken, risken att anställningen upphör samt det pris som betalas för varje Matchningsaktie. Det så framräknade värdet uppgår till cirka 90 procent av det belopp som den anställde investerar i Investoraktier vid en antagen kurs om 90 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 samma pris som befattningshavaren betalat per Deltagaraktie ("Förvärfspriset"). För den verkställande direktören gäller att Prestationsaktier tidigast kan utnyttjas under 12 månader från det tidigaste av 7 år från tilldelningstillfället 2009 och 2 månader efter utgången av det år då han lämnat sin anställning. Denna rätt till förvärf gäller endast under förutsättning av att Investoraktiens totalavkastning överträffar vissa mål under kvalifikationsperioden. Det Prestationsbaserade Aktieprogrammet har ändrats på två punkter i förhållande till det program som bolagsstämman godkände 2008. För det första har det pris till vilket Prestationsaktier kan förvärfas höjts från 50 till 100 procent av Förvärfspriset. 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 2008 års program medförde. För det andra har de två finansiella mål som i programmen för åren 2006-2008 styrde det antal Prestationsaktier som befattningshavare i framtiden kan få rätt att förvärva ersatts med ett mål, Investoraktiens totalavkastning.

Totalavkastningen mäts över en treårig kvalifikationsperiod. Investoraktiens genomsnittliga årliga totalavkastning (inklusive återinvesterade utdelningar) måste överstiga räntan för 10-åriga statsobligationer med mer än 10 procentenheter för att ge befattningshavarna rätt att förvärva det högsta antal Prestationsaktier som tilldelats respektive befattningshavare. Överstiger totalavkastningen inte den 10-åriga statsobligationsräntan med minst 2 procentenheter får befattningshavaren inte förvärva några aktier. Om totalavkastningen ligger mellan den 10-åriga statsobligationsräntan plus 2 procentenheter och

den 10-åriga statsobligationsräntan plus 10 procentenheter, sker däremellan en proportionell (linjär) beräkning av antalet aktier som får förvärvas.

Det teoretiska värdet av möjligheten att få förvärva Prestationsaktier skall för Högre Befattningshavare uppgå till mellan 20 och cirka 53 procent av respektive befattningshavares fasta lön för 2009.

Det teoretiska värdet av en Prestationsaktie beaktar bland annat sannolikheten för att uppnå prestationskraven samt bygger på Black & Scholes värderingsmodell. Vid en antagen börskurs om 90 kronor utgör värdet av varje Prestationsaktie 12 kronor. Sannolikheten, beräknad utifrån historiska data (verifierad av extern bedömare), att uppnå prestationskraven har då beräknats till knappt 50 procent.

Slutligt antal Prestationsaktier som får förvärvas är beroende av utfallet av prestationskraven men kan inte överstiga ett vid tilldelningen 2009 bestämt högsta antal (tak).

På Matchnings- och Prestationsaktierna äger den anställde i samband med att aktierna förvärvas av den anställde erhålla kompensation för den utdelning som lämnats på aktierna under kvalifikationsperioden och fram till förvärvstidpunkten. Detta för att programmet skall vara utdelningsneutralt och inte riskera att påverka beslut om utdelning på grundval av programmet för långsiktig aktierelaterad lön.

Vid antagen börskurs om 90 kronor under Mätperioden utgör det högsta antal aktier som kan komma att förvärvas av de anställda till följd av Matchningsoptionerna 460.000, 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 300.000, 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 1.540.000. Högsta antal aktier som kan komma att förvärvas 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. Högsta antalet aktier kan också förändras till följd av omräkning på grund av företrädesemission, split, fondemission eller liknande åtgärd.

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 90 kronor under Mätperioden till cirka 29 (varav bolagsledningen 8) miljoner kronor för Aktiesparplanen och cirka 20 (varav bolagsledningen 13) 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 årsstämans beslut under punkt 17 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 2009 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 2.300.000 Investoraktier, motsvarande cirka 0,3 procent av det sammanlagda antalet utgivna aktier och cirka 0,06 procent av antalet röster i bolaget och tillsammans med tidigare beslutade program för långsiktig aktierelaterad lön, vilka omfattar totalt cirka 4,3 miljoner aktier, omfattar Investors program för långsiktig aktierelaterad lön cirka 0,9 procent av det sammanlagda antalet utgivna aktier och cirka 0,2 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 2009.

Stockholm i februari 2009

Investor AB (publ)

Styrelsen