

11 mars 2005

Investor AB:s ordinarie bolagsstämma den 11 april 2005

Dagordningspunkt 16

Angående styrelsens förslag om principer för ersättning och andra anställningsvillkor för bolagsledningen samt om långsiktigt incitamentsprogram för bolagsledningen och övriga medarbetare

A. Information inför bolagsstämmans beslut

Motiv för styrelsens förslag

Investor strävar efter att erbjuda sina anställda en marknadsmässig kompensation som möjliggör att ledande befattningshavare och övriga medarbetare kan rekryteras och behållas. För att kunna avgöra vad en marknadsmässig kompensation innebär och utvärdera rådande nivåer, görs kontinuerligt benchmarkingstudier av relevanta branscher och marknader. Principerna för ersättning till Investors anställda är:

- att medarbetare inom Investors olika verksamheter erhåller en kompensation som är marknadsmässig och konkurrenskraftig. Hänsyn måste härvidlag tas till att Investor bedriver investeringsverksamhet av olika karaktär i ett flertal länder där kompensationen sinsemellan skiljer sig åt,
- att verka för en samsyn mellan aktieägare och medarbetare vad avser ett långsiktigt perspektiv på verksamheten,
- att tillse att det finns en tydlig koppling mellan kompensationen och den långsiktiga utvecklingen av Investor och Investors substansvärde,
- att kompensationen baseras på faktorer såsom arbetsuppgifter, kompetens, erfarenhet, befattning och prestation, vilket innebär att den inte olagligt diskriminerar på basis av kön, etnisk bakgrund, nationell tillhörighet, ålder, funktionshinder eller någon annan skyddad status, samt
- att fördelningen mellan fast lön och rörlig lön skall stå i proportion till medarbetarens befattning och arbetsuppgifter.

Investor konkurrerar om personal med aktörer som har olika typer av kompensationsprogram och ersättningsnivåer. Investors kompensation till ledande befattningshavare, liksom till övriga anställda, måste beakta detta. Kompensationen till Investors medarbetare består idag av följande delar: fast lön, rörlig lön, långsiktiga incitamentsprogram, pension samt övriga ersättningar.

B. Principer för ersättning och andra anställningsvillkor för bolagsledningen

Med bolagsledningen och ledande befattningshavare avses verkställande direktören och övriga medlemmar av ledningsgruppen. Bolagsledningen utgörs av ledningsgruppen för närvarande bestående av verkställande direktören samt Börje Ekholm, Lars Wedenborn, Adine Grate Axén, Fredrik Hillelson och Henry E Gooss.

Styrelsens förslag nedan står i överensstämmelse med principerna för vad bolagsledningen tidigare år erhållit i ersättning och baseras på redan ingångna avtal mellan Investor och respektive befattningshavare. Erhållna styrelsearvoden från kärninnehaven får behållas av den anställde, men beaktas vid fastställande av den anställdes totala kompensation.

Beredningen av kompensationsfrågor tillgår enligt följande. Såvitt avser verkställande direktören föreslår Kompensationsutskottet, efter diskussion mellan ordföranden och verkställande direktören, ersättning, kriterier för rörlig lönedel och 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 Kompensationsutskottet och rapporteras till styrelsen.

Styrelsen föreslår att bolagsstämman godkänner följande principer för ersättning och andra anställningsvillkor för bolagsledningen:

Investor skall sträva efter att erbjuda en marknadsmässig kompensation som möjliggör att ledande befattningshavare kan rekryteras och behållas. Kompensationen till bolagsledningen skall bestå av fast lön, rörlig lön, pension, övriga ersättningar samt långsiktigt incitamentsprogram.

Den fasta lönen skall vara marknadsmässig och konkurrenskraftig och beakta den enskildes ansvarsområden och erfarenhet. Den fasta lönen omprövas vartannat år.

Den rörliga lönen skall för verkställande direktören uppgå till högst 60 procent och för andra ledande befattningshavare till högst 80 procent av den fasta lönen. Utbetalning av rörlig lönedel förutsätter att både kvantitativa och kvalitativa mål har uppfyllts, varvid 25 procent av rörlig lön bygger på Investors substansvärdeutveckling, 25 procent på utfallet för affärsområdet eller avdelningen som befattningshavaren ansvarar för och 50 procent bygger på utfallet av måluppfyllelse beträffande individuell prestation.

Ledande befattningshavare inom vissa affärsområden kan delta i vinstdelnings- och parallellinvesteringsprogram, vilket dock skall beaktas vid tilldelning av rörlig lön enligt ovan och deltagande i långsiktigt incitamentsprogram.

Pensionsförmåner skall 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.

Icke-monetära förmåner skall vara marknadsmässiga och bidra till att underlätta befattningshavarens möjligheter att fullgöra sina arbetsuppgifter.

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

C. Bakgrund och beskrivning beträffande långsiktigt incitamentsprogram

1. Tidigare långsiktiga incitamentsprogram

Styrelsen anser att aktierelaterade incitamentsprogram är viktiga komponenter i såväl ledande befattningshavares som övrig personals totala förmånspaket och väl ansluter till principerna i Avsnitt A ovan. Aktierelaterade incitamentsprogram kopplar den anställdes förmåner till aktieägarnas framtida värdetillväxt och stimulerar till en långsiktig investering i Investoraktien.

Investor har under åren 1999-2004 genomfört långsiktiga incitamentsprogram i form av personaloptionsprogram vilka från och med 2000 har omfattat all personal. Beslut härom har fattats av Investors styrelse. 2004 års långsiktiga incitamentsprogram godkändes även av bolagsstämman 2004. Principen är att det totala antalet personaloptioner skall stå i proportion till aktuell lönesumma i bolaget. Ledande befattningshavare har baserat på gällande anställningsavtal tilldelats personaloptioner vars framräknade teoretiska värde för respektive år har motsvarat 10-70 procent av fast lön. För övriga medarbetare har från och med 2002 fördelning skett utifrån en avdelningsvis tilldelad pott, som respektive avdelningschef i sin tur har fördelat mellan medarbetarna efter en individuell bedömning av prestation och måluppfyllelse. Lösenpriset för personaloptioner i 2000-2004 års program har fastställts till 110 procent av aktiekursen dagen efter bokslutskommunikéns offentliggörande.

Incitamentsprogram 2005

2. Beslutsformer, majoritetskrav m.m.

Styrelsen har beslutat att upprätta ett personaloptionsprogram liknande de program som har införts 2000-2004, samt ett kombinerat personaloptions- och aktieprogram (s k restricted stock) liknande det för 2004 för ledande befattningshavare. Till skillnad mot tidigare år skall dock en tydligare koppling finnas mellan respektive befattningshavares måluppfyllelse och tilldelningen av personaloptioner. Styrelsens beslut har föregåtts av kompensationskommitténs beredning av ärendet. Genomförande av programmen förutsätter att bolagsstämman med enkel majoritet godkänner omfattningen av och huvudprinciperna för programmen.

3. Personaloptionsprogram

Personaloptionsprogrammet beräknas omfatta högst 1,4 miljoner personaloptioner, som vardera berättigar till köp av en B-aktie i Investor. Detta antal personaloptioner baseras bl a på antagandet om en genomsnittlig kurs för Investors B-aktie under perioden 12 till 18 april 2005 ("Värderingsperioden") om 100 kronor ("Värderingskursen"). Om Värderingskursen under Värderingsperioden är högre eller lägre än 100 kronor, eller andra faktorer som påverkar värderingen förändras, ökar eller minskar det teoretiska värdet av varje personaloption och därmed även det antal personaloptioner som styrelsen äger tilldela. Lösenpriset skall uppgå till ett belopp per aktie motsvarande 110 procent av B-aktiens genomsnittliga volymviktade betalkurser under Värderingsperioden. Omfattningen av och huvudprinciperna för programmet framgår närmare av Avsnitt D nedan.

Personaloptioner kan inte säljas eller pantsättas varför något marknadsvärde inte finns. Teoretiskt kan värdet, baserat på en antagen aktiekurs för Investors B-aktie om 100 kronor, beräknas till cirka 20,70 kronor per personaloption, och totalt till cirka 29,0 miljoner kronor om

samtliga personaloptioner tilldelas. Värderingen har gjorts med Black & Scholes värderingsmodell, varvid volatiliteten har bedömts uppgå till 24 procent. Hänsyn har dock inte tagits till att personaloptionerna intjänas stegvis samt att intjänandet upphör och utnyttjande av eventuellt intjänade personaloptioner normalt måste ske inom tre månader från anställningens upphörande. Den slutliga värderingen kommer att utföras av Handelsbanken Capital Markets. Vid en måluppfyllelse för samtliga befattningshavare om 70 procent blir det teoretiska värdet av personaloptionsprogrammet cirka 20 miljoner kronor.

4. Kombinerat personaloptions- och aktieprogram

Det kombinerade personaloptions- och aktieprogrammet för ledande befattningshavare omfattar 200.000 personaloptioner och 60.000 aktier. Detta antal baseras på samma antaganden som gjorts ovan beträffande Värderingsperiod och Värderingskurs och kan således ökas eller minskas bl a vid en annan genomsnittlig aktiekurs än 100 kronor under Värderingsperioden. Omfattningen av och huvudprinciperna för programmet framgår närmare av Avsnitt D nedan.

Det kombinerade personaloptions- och aktieprogrammet utgör del av avtalad ersättningsram för de ledande befattningshavarna och tilldelning skall ske i enlighet med ersättningsramen.

Värdet vid tilldelningstillfället av en erhållen aktie i aktiedelen anses utgöras av aktiens värde (börskurs) vid denna tidpunkt. Dock skall beaktas att aktierna blir tillgängliga först efter fem år och att rätt till ej intjänade aktier bortfaller i händelse av anställningens upphörande. Det teoretiska värdet av en personaloption kan, som framgår ovan, beräknas till cirka 20,70 kronor vid bl a en antagen kurs om 100 kronor per B-aktie. Vid en hundra procentig tilldelning av personaloptioner motsvarar aktiedelen cirka 60 procent och personaloptionsdelen cirka 40 procent av det sammanlagda värdet av det kombinerade personaloptions- och aktieprogrammet.

Baserat på en antagen kurs för B-aktien om 100 kronor och på att samtliga aktier levereras, uppgår värdet på tilldelade aktier till 6 miljoner kronor. Inklusivt personaloptionsdelen, värderad enligt ovan, uppgår värdet på det kombinerade personaloptions- och aktieprogrammet till cirka 10,1 miljoner kronor, varav cirka 3,9 miljoner kronor avser verkställande direktören. Vid en tilldelning av sjuttio procent av personaloptionerna blir värdet av dessa, baserat på antagandena ovan, cirka 2,9 miljoner kronor och värdet för hela det kombinerade programmet cirka 8,9 miljoner kronor, varav cirka 3,4 miljoner kronor avser verkställande direktören.

5. Säkringsåtgärder och kostnader

Avsikten är inte att nya aktier skall utges till följd av personaloptionsprogrammet eller det kombinerade personaloptions- och aktieprogrammet eller att bolaget till berörda personer skall överlåta aktier från eventuellt eget innehav, utan Investor avser tillse att leverans av aktier sker genom säkringskontrakt eller annorledes.

Investors policy är att skydda bolaget mot kostnader som uppkommer till följd av en uppgång i Investors aktiekurs. Investor kommer att löpande utvärdera om det bedöms lämpligt att ingå säkringskontrakt, med beaktande av aktiekursens utveckling, antalet anställda som deltar i programmen samt kostnaden för att ingå säkringskontrakt.

Om säkringskontrakt eller annan säkringsåtgärd inte ingås är bolaget inte skyddat om börskursen stiger, medan kostnaderna för aktieprogrammet blir lägre om aktiekursen sjunker och bortfaller helt för personaloptionsprogrammet om börskursen sjunker under lösenpriset.

Under antagande att Investor ingår säkringskontrakt till kursen 100 kronor omfattande det fulla antalet aktier, jämte aktier motsvarande sociala avgifter, för såväl personaloptionsprogrammet som det kombinerade personaloptions- och aktieprogrammet, samt att samtliga aktier och

personaloptioner intjänas, kan följande uppskattning av kostnaderna göras. För aktieprogrammet blir kostnaden under ovan nämnda antagande om börskurs om 100 kronor under Värderingsperioden och leverans av 60.000 aktier 7,8 miljoner kronor inkl sociala avgifter, vilken förfaller till betalning 2010, oavsett om börskursen går upp eller ned. För såväl personaloptionsprogrammet som personaloptionsdelen i det kombinerade personaloptions- och aktieprogrammet skyddas Investor från kostnader vid oförändrad eller höjd aktiekurs under förutsättning att Investor ingår säkringskontrakt till den aktiekurs som utgör bas för personaloptionernas lösenpris och att räntekostnaden som skall erläggas årligen under säkringskontrakten inte överstiger ett belopp motsvarande de årliga utdelningarna på underliggande aktier.

6. Övrigt

Personaloptionsprogrammet och det kombinerade personaloptions- och aktieprogrammet medför inte några utspädningseffekter för bolaget eller aktieägarna eftersom redan utgivna aktier levereras. Programmen leder under ovan angivna antaganden sammanlagt till leverans av högst 1.660.000 B-aktier, motsvarande cirka 0,2 procent av det sammanlagda antalet utgivna aktier och cirka 0,05 procent av antalet röster i bolaget. Inklusiv tidigare beslutade långsiktiga rörliga incitamentsprogram, vilka omfattar totalt cirka 7,8 miljoner aktier, omfattar Investors incitamentsprogram cirka 1,2 procent av det sammanlagda antalet utgivna aktier och cirka 0,3 procent av antalet röster i bolaget. Vid beräkningarna ovan har exkluderats personaloptioner som har tilldelats ledande befattningshavare som kompensation i samband med övergång till en premiebaserad pensionsplan.

D. Omfattning av och huvudprinciper för incitamentsprogram 2005

Mot bakgrund av redogörelsen i Avsnitt A och C ovan föreslår styrelsen att bolagsstämman godkänner omfattningen och huvudprinciperna för Investors personaloptions- och aktieprogram för 2005 i enlighet med följande.

Styrelsen äger tilldela 1,4 miljoner personaloptioner att fördelas bland all personal, utom vissa ledande befattningshavare, baserat på befattning, grundlön och måluppfyllelse. Detta antal personaloptioner baseras på antagandet om en genomsnittlig kurs för Investoraktien under perioden 12 till 18 april 2005 ("Värderingsperioden") om 100 kronor ("Värderingskursen"). Om Värderingskursen förändras, ökar eller minskar värdet av varje personaloption och därmed även det antal personaloptioner som styrelsen äger tilldela. Personaloptionsprogrammet innebär bl a en sjuårig löptid och intjänandet kopplat till fortsatt anställning under tre år från den 20 januari 2005, s k vesting. Lösenpriset skall uppgå till ett belopp per aktie motsvarande 110 procent av B-aktiens genomsnittliga volymriktade betalkurser under Värderingsperioden.

Styrelsen äger vidare tilldela verkställande direktören och övriga medlemmar i ledningsgruppen ett kombinerat personaloptions- och aktieprogram. Personaloptionsdelen är utformad på samma sätt och med samma villkor som för övrig personal enligt ovan och omfattar, baserat på Värderingskursen, 200.000 personaloptioner. Aktiedelen omfattar, baserat på Värderingskursen, 60.000 aktier. Intjänande förutsätter fortsatt anställning under tre till fem år, s k vesting, och aktierna blir tillgängliga efter år fem, s k restricted stocks. Det exakta antalet personaloptioner och aktier som maximalt kan tilldelas befattningshavare fastställs först efter Värderingsperioden. Storleken på den slutliga tilldelningen av personaloptioner skall bestämmas efter utgången av 2005 och vara beroende av respektive befattningshavares måluppfyllelse avseende både kvantitativa och kvalitativa mål, varvid 25 procent bygger på Investors substansvärdeutveckling, 25 procent på utfallet för affärsområdet eller avdelningen som befattningshavaren ansvarar för och 50 procent bygger på utfallet av måluppfyllelse beträffande individuell prestation.

Den maximala tilldelningen av personaloptioner och aktier är värdemässigt kopplad till respektive befattningshavares fasta lön och motsvarar för verkställande direktören 60 procent och för övriga medlemmar i ledningsgruppen mellan 10 och 60 procent av fast lön. Vid en sjuttioprocentig tilldelning av personaloptioner motsvarar aktiedelen cirka 68 procent och personaloptionsdelen cirka 32 procent av det sammanlagda värdet av det kombinerade personaloptions- och aktieprogrammet.

Investor AB
Styrelsen