

Redogörelse för Investors system för rörliga ersättningar till ledande befattningshavare samt för vart och ett av samtliga utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram (i enlighet med Svensk kod för bolagsstyrning)

I enlighet med Svensk kod för bolagsstyrning lämnas en redogörelse för Investors system för rörliga ersättningar till ledande befattningshavare samt för vart och ett av samtliga utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram.

Ersättningarna är i tillämpliga fall förenliga med av årsstämman fastställda riktlinjer för lön och annan ersättning till verkställande direktören och andra medlemmar i den utökade ledningsgruppen (beträffande Co-Head för Patricia Industries Nordamerika, se dock nedan) eller har annars godkänts av årsstämman genom beslut om styrelsearvode respektive program för långsiktig rörlig lön. För mer information hänvisas till årsredovisningen.

Med ledande befattningshavare avses Investors utökade ledningsgrupp och Investors styrelse, se vidare information på Investors webbplats. Den utökade ledningsgruppen består av Investors ledningsgrupp tillsammans med Head of Human Resources och Co-Head för Patricia Industries Norden respektive Nordamerika.

Rörliga ersättningar till Investors utökade ledningsgrupp utgörs av rörlig kontantlön och långsiktig rörlig lön. I ett fall, i fråga om Co-Head för Patricia Industries Nordamerika, gäller vidare parallellinvesterings-/vinstdelningsprogram, som denne deltog i redan innan inträde i Investors utökade ledningsgrupp. Programmen är under avveckling. Rörliga ersättningar till Investors styrelse utgörs av syntetiska aktier som del av styrelsearvode.

System för rörliga ersättningar till Investors utökade ledningsgrupp samt utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram

Kortsiktig rörlig kontantlön

Den kortsiktiga rörliga kontantlönen är beroende av individens uppfyllelse av årligen fastställda mål. Utfallet av den kortsiktiga rörliga kontantlönen följs upp årligen. För medlemmar i den utökade ledningsgruppen varierar den högsta möjliga kortsiktiga rörliga kontantlönen beroende på befattning och avtal och utgör som regel 10 – 75 procent av den fasta kontantlönen. För den verkställande direktören utgjorde den kortsiktiga rörliga kontantlönen 2017 maximalt 30 procent. Utfallet är enbart 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.

Verkställande direktören kan ta beslut att, i de fall han anser att en person inom företaget gjort en exceptionell insats under året, utge en ytterligare rörlig kontantlön. En ytterligare rörlig kontantlön förutsätter emellertid ett specifikt godkännande av styrelsens Ersättningsutskott. I dessa fall kan den rörliga kontantdelen komma att överstiga 100 procent av fast lön.

Långsiktig rörlig lön

Investor införde 1999 att en del av den anställdes ersättning skulle vara kopplad till företagets långsiktiga aktiekursutveckling. För åren 1999–2005 skedde detta i huvudsak i form av personaloptionsprogram. 2004 och 2005 introducerades ett särskilt personaloptions- och aktieprogram för ledningsgruppen. 2006 infördes en Aktiesparplan för Investors anställda samt ett prestationsbaserat Aktieprogram för högre befattningshavare. Med "högre befattningshavare" avses ledningsgruppen och ytterligare maximalt 20 befattningshavare inom Investor. Programmen för 2007 - 2017 är i sina grundläggande principer lika med det program som infördes 2006. För program utgivna från och med 2004 har styrelsens beslut villkorats av årsstämmans godkännande av programmets omfattning och huvudprinciper. Från och med 2006 krävs att den anställda investerar egna medel för att kunna delta i programmen. Från och med 2011 kan den anställda använda befintligt innehav av aktier i Investor för deltagande i

Aktiesparplanen som ett alternativ till en nyinvestering. Från och med 2017 infördes ett nytt program för anställda inom Patricia Industries och från och med 2017 omfattas inte anställda inom Patricia Industries av Investors program för långsiktig rörlig lön. Patricia Industries program för långsiktig rörlig lön baseras på samma struktur som Investors program men är relaterat till värdeutvecklingen i Patricia Industries.

Vad gäller programmet för långsiktig rörlig lön för anställda inom Investor är styrelsens ambition att skapa en struktur som ger balans mellan å ena sidan medarbetarens risktagande genom krav på eget innehav i Investoraktier och å andra sidan medarbetarens möjlighet att erhålla prestationsrelaterad tilldelning av aktier i Investor. Det egna innehavet skapar ett engagemang för Investor hos medarbetarna. Vidare kopplas del av den anställdes ersättning till den långsiktiga utvecklingen av Investor och Investoraktien, vilket medför att den anställda exponeras för såväl kursuppgångar som kursnedgångar och får samma mål som Investors aktieägare.

Styrelsens ambition såvitt avser programmet för långsiktig rörlig lön för anställda inom Patricia Industries är att uppmuntra de anställda att bygga upp såväl ett betydande innehav av Investoraktier som, direkt eller indirekt, en betydande exponering mot Patricia Industries befintliga och framtida investeringar. Programmet har en struktur som syftar till att åstadkomma en balans mellan a) den anställdes egen investering i Investoraktier och b) tilldelning av prestationsrelaterade instrument knutna till Patricia Industries befintliga och framtida investeringar. Det egna innehavet syftar till att öka de anställdas engagemang för såväl Patricia Industries som för Investor. Eftersom en väsentlig del av den anställdes rörliga ersättning kopplas till Patricia Industries långsiktiga värdeutveckling exponeras den anställda för såväl värdeuppgångar som värdenedgångar och anställdas intressen förenas därmed med Investors aktieägares intressen.

Utestående program för långsiktig rörlig lön

Program för långsiktig rörlig lön för anställda inom Investor, exklusive Patricia Industries: Aktiesparplan och Prestationsbaserat Aktieprogram år 2012–2018

Programmen år 2012-2018 består av två delar, en Aktiesparplan och ett Prestationsbaserat Aktieprogram.

1) Aktiesparplan

Aktiesparplanen innebär att den anställda förvärvar aktier eller tillför aktier i Investor till marknadspris under en, av styrelsen, angiven period efter publiceringen av Investors första kvartalsrapport ("Mätperioden"). För varje Investoraktie som den anställda förvärvat eller tillfört tilldelas, efter en treårig kvalifikationsperiod, två optioner (Matchningsoptioner) samt en rätt att förvärva en Investoraktie för 10 kronor (Matchningsaktie). Matchningsaktien kan förvärfas 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. Den genomsnittliga volymviktade betalkursen för Investoraktien under Mätperioden benämnes nedan "Deltagarkursen".

Verkställande direktören, övriga medlemmar i den utökade ledningsgruppen och ytterligare maximalt 20 befattningshavare inom Investor ("högre befattningshavare") har skyldighet att investera minst 5 procent av sin fasta lön i Investoraktier under Aktiesparplanen. Övriga anställda har ingen 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. 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. För att verkställande direktören skall kunna delta fullt ut i Aktiesparplanen krävs att han investerar eller tillför cirka 33 procent av den

fasta lönen i Investoraktier i 2018 års program (31, 31, 31, 44, 44 och 46 procent i 2017, 2016, 2015, 2014, 2013 respektive 2012 års program). Om verkställande direktören deltar fullt ut i Aktiesparplanen motsvarar det totala värdet av möjligheten att erhålla en Matchningsaktie och två Matchningsoptioner per förvärvat aktie under Aktiesparplanen 2018 ett teoretiskt värde på cirka 27 procent av den fasta lönen (27 procent för 2015 - 2017 års program och 38 procent för 2012 - 2014 års program).

2) Prestationsbaserat Aktieprogram

Högre Befattningshavare har, utöver Aktiesparplanen, också rättighet (och skyldighet) att delta i ett Prestationsbaserat Aktieprogram. Detta innebär att högre befattningshavare efter en treårig kvalifikationsperiod har rätt att under fyra år därefter förvärva ytterligare Investoraktier ("Prestationsaktier") för ett pris motsvarande 50 procent av Deltagarkursen under förutsättning att Investoraktiens totalavkastning överträffar en viss nivå under kvalifikationsperioden.

Från och med årsstämman 2009 ersattes de två tidigare finansiella målen för rätt till förvärv av Prestationsaktier med ett mål, Investoraktiens totalavkastning.

Totalavkastningen mäts över en treårig kvalifikationsperiod. Investoraktiens årliga totalavkastning (inklusive återinvesterade utdelningar) mäts kvartalsvis och 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 en Prestationsaktie beaktar bland annat sannolikheten för att uppnå prestationskraven samt bygger på Black & Scholes värderingsmodell. Sannolikheten att uppnå prestationskraven har, baserat på historiska utfall för Investors B-aktie (verifierad av extern bedömare), beräknats till cirka 50 procent. Slutligt antal Prestationsaktier som får förvärvas är beroende av utfallet av prestationskraven men kan inte överstiga ett vid tilldelningen för respektive år bestämt högsta antal (tak).

För Matchnings- och Prestationsaktierna äger den anställde rätt att erhålla kompensation för den utdelning som lämnats på aktierna under kvalifikationsperioden och fram till förvärvstidpunkten.

Program för långsiktig rörlig lön för anställda inom Patricia Industries: PI:s Balansräkningsplan och PI:s Nordamerikanska Dotterbolagsplan år 2017-2018

Programmet är baserat på samma struktur som det ovan beskrivna programmet för anställda inom Investor, men är relaterat till värdeutvecklingen i Patricia Industries i stället för till Investoraktien.

Instrumenten i Patricia Industries program för långsiktig rörlig lön tilldelas inom ramen för två Planer: (i) PI:s Balansräkningsplan och (ii) PI:s Nordamerikanska Dotterbolagsplan.

Instrumenten, som är kontantavräknade, har en löptid om upp till sju år och deltagare tilldelas, villkorat av att de gör en egen investering i Investoraktier, instrument som intjänas under en treårig kvalifikationsperiod och som kan utnyttjas/lösas under en fyraårsperiod därefter (med förbehåll för vad som kan följa av tillämplig amerikansk skattelagstiftning).

Två kategorier av anställda erbjuds att delta i programmet: (i) Ledande befattningshavare i Patricia Industries och (ii) Övriga anställda i Patricia Industries. Deltagare som är anställda i

Patricia Industries nordiska organisation erbjuder endast att delta i PI:s Balansräkningsplan medan deltagare som är anställda i Patricia Industries nordamerikanska organisation erbjuds att delta i PI:s Balansräkningsplan med 60 procent av sitt tilldelningsvärde och med 40 procent i PI:s Nordamerikanska Dotterbolagsplan.

Varje deltagare erhåller ett s.k. "Tilldelningsvärde" som är beroende av deltagarens position inom PI och regionala skillnader avseende ersättning. Tilldelningsvärdet per deltagare bestäms till ett maximum av varje deltagares årliga fasta kontantlön före skatt på mellan 15 procent och cirka 160 procent av den årliga fasta kontantlönen före skatt. För att erhålla det maximala Tilldelningsvärdet måste varje deltagare delta med det maximala antalet Deltagaraktier. Tilldelningsvärdet för varje deltagare omvandlas till ett antal tilldelade kontantavräknade instrument. Detta antal instrument, som fastställs i samband med tilldelningen därav, kan därefter aldrig öka (tak), men kan minska beroende av utfallet av prestationsvillkor (i förekommande fall).

Parallelinvesterings-/vinstdelningsprogram, (IGC)

Inom det tidigare Investor Growth Capital (IGC), har i ett flertal år funnits möjlighet för utvalda seniora medarbetare, liksom för andra ledande befattningshavare, att i viss omfattning göra parallelinvesteringar med Investor. Programmen är utformade enligt marknadspraxis på riskkapitalmarknaden och utvärderas periodiskt mot liknande program i såväl Europa som i USA och Asien. Parallelinvesteringsprogram ger ett ekonomiskt incitament till ett fördjupat personligt engagemang i analys- och investeringsarbetet genom att utfallet är direkt kopplat till verksamhetens ekonomiska resultat.

Parallelinvesteringsprogrammen är kopplade till realiserad värdetillväxt på innehaven, efter avdrag för kostnader, betraktad som en portfölj. Detta betyder att när en investering är realiserad med vinst, så får respektive parallelinvesterare sin del av vinsten, efter avsättning för eventuell orealiserad värdenedgång eller nedskrivningar av andra investeringar. Programmen medger en andel som kan komma parallelinvesterarna tillhanda om maximalt 16 procent av vinsten, vilket är i linje med praxis på riskkapitalmarknaden.

Givet omstruktureringen av IGC finns för ett mindre antal personer därutöver ett för omstruktureringsbeslutet mer ändamålsenligt vinstdelningsprogram. Detta program är kopplat till totala realiserade intäkter av innehaven överskridande en fördefinierad nivå satt i relation till innehavens marknadsvärde.

Co-Head för Patricia Industries Nordamerika deltog i programmen redan före inträde i Investors utökade ledningsgrupp och deltar alljämt. Programmen är under avveckling.

Rörliga ersättningar till Investors styrelse

Syntetiska aktier 2012-2018

Styrelseledamot som inte är anställd i bolaget har möjlighet att välja mellan att erhålla 50 procent av värdet av styrelsearvodet, exklusive arvode för utskottsarbete, i form av syntetiska aktier och 50 procent kontant. Styrelseledamot kan också inför styrelsevalet välja att inte delta alls i det syntetiska aktieprogrammet och därmed begära att erhålla 100 procent av sådant styrelsearvode i kontanter.

För vidare information om syntetiska aktier, se årsredovisningen samt dokumentet "Villkor för styrelsearvode i form av tilldelning av syntetiska aktier" på Investors webbplats.

8 maj 2018
(i samband med årsstämman 2018)