

Investor ABs årsstämma den 3 maj 2017

Dagordningspunkt 17

Styrelsens förslag till beslut om riktlinjer för lön och annan ersättning till verkställande direktören och andra medlemmar i ledningsgruppen samt program för långsiktig rörlig lön

Information inför årsstämmans beslut

Motiv för styrelsens förslag

Att rekrytera och behålla rätt medarbetare är av avgörande betydelse för att nå långsiktigt god värdetillväxt för aktieägarna. Investor eftersträvar därför att erbjuda sina anställda en konkurrenskraftig och marknadsmässig totalersättning. Totalersättningen består av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantlön, långsiktig rörlig lön, pension samt övriga ersättningar och förmåner. Tillsammans ger dessa ersättningskomponenter bolaget goda styrmedel samtidigt som de skapar ett för bolagets medarbetare och ägare gemensamt intresse att driva verksamheten mot långsiktigt god aktieavkastning.

Principerna för total ersättning till Investors anställda är att:

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

Investor eftersträvar att möjlig rörlig kontantlön och långsiktig rörlig lön ska utgöra en väsentlig andel av den beräknade totala ersättningen. Tydliga individuella mål för den rörliga kontantlönen skapar goda förutsättningar för Investor att tydliggöra förväntningar på den enskilda medarbetarens prestation och därmed att premiera goda prestationer och uppnådda mål. Enligt avtal har den anställde rätt till ett förväntat värde på den långsiktiga rörliga lönen. Genom att en del av ersättningen är rörlig blir även företagets kostnader i motsvarande mån rörliga - en sämre prestation medför lägre ersättning och därmed också lägre kostnader för bolaget. Alternativet till rörlig kontantlön och långsiktig rörlig lön vore att enbart ha en högre fast kontantlön, men då bedöms inte de positiva effekter och incitament som Investors modell eftersträvar kunna uppnås i samma utsträckning.

Uppföljning och utvärdering (redovisning enligt Svensk kod för bolagsstyrning)

Ersättningsutskottet genomför årligen uppföljning och utvärdering av pågående och under året avslutade program för rörlig lön. Ersättningsutskottet följer även upp och utvärderar rådande ersättningsstruktur och ersättningsnivåer i bolaget samt tillämpningen av årsstämman beslutade riktlinjer för lön och annan ersättning till verkställande direktören och andra medlemmar i ledningsgruppen samt program för långsiktig rörlig lön.

Målsättning

Investor ska sträva efter att erbjuda en marknadsmässig totalersättning som gör det möjligt att rekrytera och behålla rätt ledande befattningshavare. Ersättningskomponenterna ger bolaget goda styrmedel samtidigt som de skapar ett för bolagets medarbetare och ägare gemensamt intresse att driva verksamheten mot långsiktigt god aktieavkastning.

Rörlig kontantlön

Den rörliga kontantlönen är knuten till individuella årligen fastställda mål. Målen är både kvantitativa och kvalitativa och syftar till att uppfylla Investors långsiktiga strategi. Exempel på mål under 2016 har varit projekt- och verksamhetsrelaterade mål kopplade till portföljbolagen samt mål kopplade till specifika projekt, effektivisering av interna processer, kostnadseffektivitet och transaktionsprocesser.

Uppföljning och utvärdering av rörlig kontantlön görs i slutet av varje år. Måluppfyllelsen för den verkställande direktören följs upp och utvärderas av Ersättningsutskottet. Utfallet av den rörliga kontantlönen fastställs sedan av styrelsen efter förslag av Ersättningsutskottet. Ersättningsfrågor rörande övriga personer i ledningsgruppen beslutas av Ersättningsutskottet och rapporteras till styrelsen.

Långsiktig rörlig lön

Från och med år 2006 har Investors program för långsiktig rörlig lön bestått av en Aktiesparplan för anställda och därutöver ett Prestationsbaserat Aktieprogram för högre befattningshavare. Möjligheten till förvärv av aktier under

Aktiesparplanen är knuten till den anställdes innehav av aktier i Investor under viss tid. Möjligheten till förvärv av aktier under det Prestationsbaserade Aktieprogrammet är sedan 2009 knuten till Investoraktiens totalavkastning under en treårsperiod. Det antal aktier som får förvärvas i det Prestationsbaserade Aktieprogrammet är beroende av utfallet av prestationskraven men kan inte överstiga ett vid tilldelningen bestämt högsta antal. 2014 års program är det senaste programmet där kvalifikationsperioden har löpt ut. Utfallet av prestationsmålen för 2014 har resulterat i att högre befattningshavare, med rätt att förvärva prestationsaktier, får förvärva 58 procent av det högsta antalet prestationsaktier. Det högsta antal prestationsaktier enligt beslut vid tilldelning var 258.017. Kvalifikationsperioderna för 2015 och 2016 års program har ännu inte löpt ut.

Utvärdering av utvecklingen av programmen sker löpande under året. Ersättningsutskottet låter även genomföra en mer omfattande utvärdering av programmen, vanligtvis vart tredje år. Inför årsstämman 2006 utarbetade styrelsen, i samråd med representanter för ett antal av Investors ägare, ett nytt program för långsiktig rörlig lön. Inför årsstämman 2009 genomförde en projektgrupp, tillsatt av Ersättningsutskottet, en grundlig utvärdering av det långsiktiga rörliga löneprogrammet för ledningsgruppen och övriga anställda som antogs vid årsstämman 2008. Utvärderingen resulterade i att det program som föreslogs årsstämman 2009 förenklades och att det skapades en tydligare koppling till Investoraktiens långsiktiga värdeutveckling. Under 2011 initierade Ersättningsutskottet en grundlig utvärdering av programmet för långsiktig rörlig lön för ledning och anställda som antogs vid årsstämman 2011. Utvärderingen gjordes utifrån fyra perspektiv; medarbetarnas motivation och gemensamma intresse med aktieägare, styrningseffekter, effekter på aktieägarvärde samt enkelhet. Utvärderingen resulterade i att styrelsen diskuterade och utvärderade alternativa förändringar av programmet för långsiktig rörlig lön. Programmen för långsiktig rörlig lön som styrelsen föreslog årsstämmorna 2012-2016 och som årsstämmorna fattade beslut om är huvudsakligen desamma som programmet för 2011, med den förändringen att priset för köp av Prestationsaktier liksom antalet Prestationsaktier i det Prestationsbaserade Aktieprogrammet reducerades. Under 2016 genomfördes en förnyad utvärdering av programmet för långsiktig rörlig lön, även den utifrån ovan angivna perspektiv. Styrelsen har beslutat att föreslå årsstämman 2017 ett program för långsiktig rörlig lön som huvudsakligen motsvarar de program som beslutades 2012-2016. Dock ska inte medarbetare inom Patricia Industries omfattas av programmet eftersom dessa istället föreslås omfattas av ett separat program för långsiktig rörlig lön, anpassat speciellt till medarbetare inom Patricia Industries.

Riktlinjer för lön och annan ersättning

Utvärdering sker löpande under året av riktlinjer för lön och annan ersättning till verkställande direktören och andra medlemmar i ledningsgruppen. För utvärderingen inhämtar Ersättningsutskottet beslutsunderlag från bland andra verkställande direktören, bolagsstyrningsansvarig, personalchefen samt från externa rådgivare. De interna och externa beslutsunderlagen hjälper till att säkerställa att Investors ersättningar är marknadsmässiga och konkurrenskraftiga. I syfte att avgöra vad som är en marknadsmässig totalersättning och att utvärdera rådande ersättningsnivåer, görs varje år även jämförelser med relevanta branscher och marknader. Resultatet av dessa är en viktig ingångsvariabel vid beslut om total ersättning till ledande befattningshavare och övriga anställda.

Ersättningsutskottets bedömning

Ersättningsutskottets samlade bedömning är att nu tillämpade ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget, tillsammans med det nya föreslagna programmet för långsiktig rörlig lön för anställda inom Patricia Industries, är väl anpassade för att uppfylla målsättningen för ersättningarna.

17 Styrelsens förslag

Styrelsen anser, grundat på bland annat den utvärdering Ersättningsutskottet gjort, att det förslag som framläggs för beslut på årsstämman 2017 är en balanserad avvägning mellan fast kontantlön, rörlig kontantlön, långsiktig rörlig lön, pensionsvillkor samt övriga ersättningar och förmåner.

För en beskrivning av utestående program för långsiktig rörlig lön och övriga utestående ersättningsvillkor hänvisas till not 9 i bolagets årsredovisning för 2016 samt bolagets webbplats.

17A Riktlinjer för lön och annan ersättning till verkställande direktören och andra medlemmar i ledningsgruppen

Ledningsgruppen består av verkställande direktören Johan Forssell, Petra Hedengran, Daniel Nodhäll, Helena Saxon och Stefan Stern samt de två ledamöterna Noah Walley och Christian Cederholm, som tillsammans med övriga ledamöter utgör Investors Extended Management Group. Noah Walley och Christian Cederholm är Co-Heads för Patricia Industries Nordamerika respektive Patricia Industries Norden.

Styrelsens förslag till riktlinjer för lön och annan ersättning till verkställande direktören och andra medlemmar i ledningsgruppen inför årsstämman 2017 överensstämmer i sak med de riktlinjer som beslutades vid årsstämman 2016.

Erhållna styrelsearvoden från noterade kärninvesteringar får behållas av ledningsgruppsmedlemmen, men beaktas vid fastställande av den anställdes totala ersättning.

Beredning av ersättningsfrågor

Beredningen av ersättningsfrågor tillgår enligt följande: Såvitt avser verkställande direktören föreslår Ersättningsutskottet kontantlön, kriterier för rörlig lönedel samt andra anställningsvillkor vilka sedan fastställs av styrelsen. Ersättningsfrågor rörande övriga medlemmar i ledningsgruppen beslutas av Ersättningsutskottet och rapporteras till styrelsen.

Riktlinjer

Investor ska sträva efter att erbjuda en marknadsmässig totalersättning som gör det möjligt att rekrytera och behålla rätt ledande befattningshavare. För att avgöra vad som är en marknadsmässig totalersättning och utvärdera rådande nivåer, görs varje år jämförelser med relevanta branscher och marknader. Den totala ersättningen ska baseras på faktorer såsom befattning, prestation och individuell kvalifikation.

Ledningsgruppens totala ersättning kan bestå av

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

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

Fast kontantlön

Den fasta kontantlönen ska omprövas årligen och utgör basen för beräkning av den rörliga lönen.

Rörlig kontantlön

Den kortsiktiga rörliga kontantlönen ska vara beroende av individens uppfyllelse av årligen fastställda mål. Utfallet av den kortsiktiga rörliga kontantlönen följs upp årligen. För ledningsgruppen ska den högsta möjliga kortsiktiga rörliga kontantlönen variera beroende på befattning och avtal och ska som regel för ledningsgruppsmedlemmar utgöra 10-75 procent av den fasta kontantlönen. För den verkställande direktören utgjorde den kortsiktiga rörliga kontantlönen 2016 maximalt 30 procent. Den sammanlagda kortsiktiga rörliga kontantlönen före skatt för samtliga nuvarande medlemmar i ledningsgruppen kan under 2017 uppgå till mellan 0 kronor och 16,0 miljoner kronor beroende på måluppfyllelse. För det fall ledningsgruppen utökas, kan den rörliga ersättningen komma att överstiga detta belopp. Utfallet ska enbart vara kopplat till individuell måluppfyllelse. Därigenom blir ersättningen tydligt kopplad till den enskildes arbetsinsats och prestation. Målen ska både vara kvantitativa och kvalitativa och baseras på faktorer som stödjer bolagets långsiktiga strategi.

Långsiktig rörlig lön

Långsiktig rörlig lön behandlas under punkt 17B och punkt 17C nedan.

Pension

Pensionsförmåner ska bestå av en premiebaserad pensionsplan, varvid avsättningarnas andel av fast kontantlön varierar med befattningshavarens ålder. För anställda i utlandsverksamheten ska pensionsförmåner kunna anpassas till lokal praxis. Pensionsåldern för verkställande direktören och andra medlemmar i ledningsgruppen ska vara 60 år.

Övriga ersättningar och förmåner

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

Uppsägning och avgångsvederlag

Ömsesidig uppsägningstid om sex månader ska gälla mellan bolaget och medlemmar i ledningsgruppen. Fast kontantlön under uppsägningstid och avgångsvederlag ska sammantaget inte överstiga den fasta kontantlönen för två år för medlemmar i ledningsgruppen vars anställningsavtal ingås efter årsstämman 2010. För medlemmar i ledningsgruppen anställda före årsstämman 2010 gäller redan ingångna avtal mellan Investor och respektive befattningshavare. För dessa medlemmar gäller en ömsesidig uppsägningstid om sex månader och att avgångsvederlag högst kan uppgå till fast kontantlön för 24 månader.

Styrelsen får frånga riktlinjerna om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det.

Styrelsen föreslår att årsstämman godkänner ovan redovisade riktlinjer för lön och annan ersättning till verkställande direktören och andra medlemmar i ledningsgruppen.

17B Bakgrund och beskrivning beträffande program för långsiktig rörlig lön för ledningsgruppen och övriga medarbetare

Styrelsens ambition med programmet för långsiktig rörlig lön är att uppmuntra medarbetare att bygga upp ett betydande aktieäggande i Investor. Programmet har 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 en 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 rörlig lön

Inför årsstämman 2006 utarbetade styrelsen ett nytt program för långsiktig rörlig lön. I korthet bygger 2006 års program på en Aktiesparplan där medarbetarna för varje Investoraktie som de köper erhåller två optioner och rätten att förvärva en aktie till ett på förhand bestämt pris. Därutöver har verkställande direktören och vissa högre

befattningshavare rätt att delta i ett Prestationsbaserat Aktieprogram, vilket ger möjlighet att förvärva ytterligare Investoraktier. 2007 och 2008 års program motsvarar i allt väsentligt 2006 års program. Inför årsstämman 2009 genomfördes en grundlig utvärdering av programmet. Utvärderingen resulterade i att de bärande principerna från programmen 2006-2008 kvarstod men att det program som föreslogs årsstämman 2009 förenklades och modifierades något. Dels höjdes det pris till vilket Prestationsaktier kan förvärfvas, dels ersattes de två tidigare finansiella målen för rätt till förvärv av Prestationsaktier med ett mål, Investoraktiens totalavkastning. Det program för långsiktig rörlig lön som årsstämman beslutade om 2010 är huvudsakligen detsamma som det program som beslutades 2009. Det program som årsstämman beslutade om 2011 är huvudsakligen detsamma som det program som beslutades 2010, med den förändringen att den anställde kan använda befintligt innehav av aktier i Investor för deltagande i Aktiesparplanen som ett alternativ till en nyinvestering. Under 2011 gjordes en grundlig utvärdering av programmet för långsiktig rörlig lön för ledning och anställda som antogs vid årsstämman 2011. Programmen för långsiktig rörlig lön som styrelsen föreslog årsstämmorna 2012-2016 och som årsstämmorna fattade beslut om är huvudsakligen desamma som programmet för 2011, med den förändringen att priset för köp av Prestationsaktier liksom antalet Prestationsaktier i det Prestationsbaserade Aktieprogrammet reducerades. Under 2016 genomfördes en förnyad utvärdering av programmet för långsiktig rörlig lön.

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

Styrelsen har beslutat att föreslå årsstämman 2017 ett program för långsiktig rörlig lön som huvudsakligen motsvarar det program som beslutades 2016. Dock ska inte medarbetare inom Patricia Industries omfattas av programmet eftersom dessa istället föreslås omfattas av ett separat program för långsiktig rörlig lön, anpassat speciellt till medarbetare inom Patricia Industries. Kostnaden för programmet för långsiktig rörlig lön är i linje med förra årets program. Styrelsens beslut har föregåtts av Ersättningsutskottets beredning av ärendet. Genomförande av programmet förutsätter att årsstämman med enkel majoritet godkänner omfattningen av och huvudprinciperna för programmet.

Förslaget avseende Investors program för långsiktig rörlig lön för 2017, vilket är kopplat till aktier i Investor av serie B, består, i likhet med 2016 års program, av följande två delar.

3. Aktiesparplan

Aktiesparplanen innebär att anställda som väljer att delta i programmet genom att investera i eller att använda befintligt innehav av aktier i Investor, för varje aktie som kvalificerar för deltagande i Aktiesparplanen ("Deltagaraktie") tilldelas två optioner ("Matchningsoptioner") samt en rätt att förvärva en Investoraktie ("Matchningsaktie"). För att aktien i Investor ska kvalificera för deltagande i Aktiesparplanen ska aktien innehas med full äganderätt av den anställde och får inte vara föremål för restriktioner under några utestående Aktiesparplaner samt ska placeras hos en av Investor anvisad depåbank. Den anställde får därefter inte på annat sätt än vad Aktiesparplanen medger förfoga över aktien i Investor under kvalifikationsperioden. Deltagaraktien kan antingen vara en aktie som den anställde redan äger eller en aktie som förvärfvas under en av styrelsen beslutad period efter publiceringen av Investors första kvartalsrapport för 2017 ("Mätperioden"). Den genomsnittliga volymviktade betalkursen för Investoraktien under Mätperioden benämnes nedan "Deltagarkursen". Tilldelning sker efter en treårig kvalifikationsperiod. Matchningsaktien kan förvärfvas 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 Deltagarkursen.

Verkställande direktören, övriga medlemmar i ledningsgruppen och ytterligare maximalt 20 befattningshavare inom Investor ("Högre Befattningshavare") har skyldighet att delta i Aktiesparplanen med Deltagaraktier motsvarande ett "Deltagarvärde" om minst 5 procent av sin fasta kontantlön före skatt. Med "Deltagarvärde" avses antal Deltagaraktier multiplicerat med Deltagarkursen. Högre Befattningshavare erbjuds vidare att delta med Deltagaraktier så att värdet av tilldelade Matchningsoptioner och Matchningsaktier högst uppgår till mellan 10 och cirka 27 procent av respektive befattningshavares fasta kontantlön före skatt, beroende på prestation, arbetsuppgifter etc. Övriga anställda har ingen skyldighet, men däremot rätt, att delta med Deltagaraktier så att värdet av tilldelade Matchningsoptioner och Matchningsaktier uppgår till högst 10 alternativt 15 procent av vederbörandes fasta kontantlön beroende på prestation, arbetsuppgifter, etc.

Verkställande direktören har rätt att under Aktiesparplanen delta med Deltagaraktier motsvarande ett Deltagarvärde upp till cirka 31 procent av den fasta kontantlönen före skatt i Investoraktier. Om verkställande direktören deltar fullt ut i Aktiesparplanen motsvarar möjligheten att erhålla en Matchningsaktie och två Matchningsoptioner per Deltagaraktie under Aktiesparplanen ett teoretiskt värde på cirka 27 procent av den fasta kontantlönen före skatt.

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. Vid antagande om en Deltagarkurs om 370 kronor per aktie, uppgår det framräknade värdet till cirka 85 procent av det investerade beloppet.

4. Prestationsbaserat Aktieprogram

Högre Befattningshavare deltar enligt förslaget utöver Aktiesparplanen också i ett **Prestationsbaserat Aktieprogram**. Detta innebär att de efter en treårig kvalifikationsperiod har rätt att under fyra år därefter förvärva ytterligare Investoraktier ("Prestationsaktier") för ett pris motsvarande 50 procent av Deltagarkursen (100 procent i 2009-2011 års program) under förutsättning att Investoraktiens totalavkastning överträffar en viss nivå under kvalifikationsperioden.

Totalavkastningen mäts över en treårig kvalifikationsperiod (kvartalsvis mätning på rullande 12-månadersbasis, där det totala utfallet beräknas som genomsnittet under de tre åren baserat på 9 mätpunkter). För att ge befattningshavarna rätt att förvärva det högsta antal Prestationsaktier som tilldelats respektive befattningshavare måste Investoraktiens genomsnittliga årliga totalavkastning (inklusive återinvesterade utdelningar) överstiga räntan för 10-åriga statsobligationer med mer än 10 procentenheter. Överstiger totalavkastningen inte den 10-åriga statsobligationsräntan med minst 2 procentenheter får befattningshavaren inte förvärva några Prestationsaktier. 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 förvärfas.

Det teoretiska värdet av möjligheten att få förvärva Prestationsaktier ska för Högre Befattningshavare uppgå till mellan 20 och cirka 53 procent av respektive befattningshavares fasta kontantlön för 2017 (för verkställande direktören cirka 53 procent).

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 370 kronor utgör värdet av varje Prestationsaktie 87 kronor. 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 förvärfas är beroende av utfallet av prestationskraven men kan inte överstiga ett vid tilldelningen 2017 bestämt högsta antal (tak).

När Matchnings- och Prestationsaktierna förvärfas erhåller den anställde kompensation för den utdelning som lämnats på aktierna under kvalifikationsperioden och fram till förvärvstidpunkten. Detta för att programmet ska vara utdelningsneutralt.

5. Antal aktier, kostnader och säkringsåtgärder

En Deltagarkurs om 370 kronor innebär att de anställda till följd av Matchningsoptionerna kan förvärva högst 80.000 aktier om anställda fullt ut utnyttjar Aktiesparplanens möjlighet. Högsta antal Matchningsaktier som de anställda kan få rätt att förvärva uppgår, tillsammans, med därtill hörande beräknad kompensation för utdelning, till 50.000, om anställda fullt ut utnyttjar sin möjlighet att delta i 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 245.000. Högsta antal aktier som kan komma att förvärfas under programmet för långsiktig rörlig lön är, för att upprätthålla det värde som redovisats ovan, beroende av Deltagarkursen 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.

Kostnaderna för programmet för långsiktig rörlig lön 2017 som redovisas över resultaträkningen baseras på redovisningsprinciperna enligt IFRS-2 och uppgår vid en Deltagarkurs om 370 kronor samt fullt deltagande till cirka 21 (varav ledningsgruppen cirka 7) miljoner kronor för Aktiesparplanen och cirka 19 (varav ledningsgruppen cirka 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 rörlig lön avser styrelsen att vidta säkringsåtgärder i form av aktieswappar med tredje man och/eller under förutsättning av årsstämans beslut under punkt 18 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 ge ut nya aktier till följd av Aktiesparplanen eller det Prestationsbaserade Aktieprogrammet. Vid eventuell säkring genom förvärv av egna aktier kan dock redan utgivna aktier återköpas och levereras till anställda, respektive säljas i marknaden för täckande av kostnad för sociala avgifter.

6. Övrigt

Programmet för långsiktig rörlig lön 2017 bedöms endast medföra marginella utspädningseffekter för bolaget och aktieägarna eftersom programmet är av begränsad omfattning och att redan utgivna aktier används. Programmet leder under ovan angivna antaganden till leverans av sammanlagt högst 375.000 Investoraktier, motsvarande cirka 0,05 procent av det totala antalet utgivna aktier och cirka 0,01 procent av det totala antalet röster i bolaget. Tillsammans med tidigare beslutade program för långsiktig rörlig lön, vilka omfattar totalt cirka 1,5 miljoner aktier, omfattar Investors program för långsiktig rörlig lön cirka 0,2 procent av det totala antalet utgivna aktier och cirka 0,1 procent av det totala antalet röster i bolaget. Ytterligare information om tidigare års program för långsiktig rörlig lön finns i Investors årsredovisning samt på bolagets webbplats.

Mot bakgrund av redogörelsen ovan föreslår styrelsen att årsstämman godkänner omfattningen och huvudprinciperna för Aktiesparplanen och det Prestationsbaserade Aktieprogrammet för 2017.

17C Bakgrund och beskrivning avseende Patricia Industries program för långsiktig rörlig lön

Styrelsens ambition är att den rörliga ersättningen för anställda i Patricia Industries ("PI") ska kopplas närmare till värdeutvecklingen för PI:s portfölj. Därför föreslår styrelsen att ett program för långsiktig rörlig lön ska antas, varigenom anställda i PI får en direkt koppling till PI:s värdeutveckling. För anställda i PI som tidigare har deltagit i Investors program för långsiktig rörlig lön (se beskrivning i dagordningspunkt 17B) ersätter detta program sådant deltagande.

Styrelsens ambition såvitt avser programmet för långsiktig rörlig lön för anställda i PI är att uppmuntra de anställda att bygga upp såväl ett betydande innehav av Investoraktier som, direkt eller indirekt, en betydande exponering mot PI:s 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 PI:s befintliga och framtida investeringar. Det egna innehavet syftar till att öka de anställdas engagemang för såväl PI som för Investor. Eftersom en väsentlig del av den anställdes rörliga ersättning kopplas till PI:s långsiktiga värdeutveckling (inklusive PI:s framtida investeringar), exponeras den anställda för såväl värdeuppgångar som värdenedgångar och anställdas intressen förenas därmed med Investors aktieägares intressen.

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

Styrelsen har beslutat att föreslå årsstämman 2017 ett program för långsiktig rörlig lön som är baserat på samma struktur som det program som beskrivs i dagordningspunkt 17B men som är relaterat till värdeutvecklingen i PI. Styrelsens beslut har föregåtts av beredning i Ersättningsutskottet och i PI:s styrelse. Programmets införande förutsätter att årsstämman med enkel majoritet godkänner omfattningen av och huvudprinciperna för programmet i enlighet med nedanstående förslag.

Instrumenten i PI:s program för långsiktig rörlig lön kommer att tilldelas inom ramen för två Planer (som beskrivs närmare nedan): (i) PI:s Balansräkningsplan ("PI-BR-Planen") och (ii) PI:s Nordamerikanska Dotterbolagsplan ("PI-NA-Planen"). Instrumenten kommer att ha en löptid om upp till sju år och deltagare kommer, villkorat av att de gör en egen investering i Investoraktier, att tilldelas instrument som intjänas (s.k. vesting) under en treårig kvalifikationsperiod och som kan utnyttjas/lösas under en fyraårsperiod därefter (med förbehåll för vad som kan följa av tillämplig amerikansk skattelagstiftning).

2. Generella villkor för PI:s program för långsiktig rörlig lön

Egen investering

I likhet med det föreslagna programmet för långsiktig rörlig lön 2017 för anställda i Investor (dagordningspunkt 17B) innebär programmet att anställda i PI som deltar i programmet måste investera i Investoraktier (sådana aktier benämns här "Deltagaraktier"). För att Deltagaraktierna ska kvalificera för deltagande i programmet ska Deltagaraktierna innehåsa med full äganderätt av den anställda och får inte vara föremål för några restriktioner under några andra utestående program för långsiktig rörlig lön samt vara placerad hos en av Investor anvisad depåbank. Den anställda får därefter inte på annat sätt än i enlighet med vad programmet medger förfoga över Deltagaraktierna under kvalifikationsperioden. Deltagaraktien kan antingen vara en aktie som den anställda redan äger eller en aktie som förvärvas under en av styrelsens beslutad period efter publiceringen av Investors första kvartalsrapport för året då tilldelning sker ("Mätperioden").

Deltagare och Deltagarvärde

Högst 25 anställda i PI erbjuds att delta i programmet, med Deltagaraktier motsvarande ett "Deltagarvärde" som fastställs i enlighet med de principer som beskrivs i det fullständiga förslaget för dagordningspunkt 17B. Det maximala Deltagarvärdet för varje deltagare är beroende av deltagarens arbetsställe samt arbetsuppgifter och kommer att uppgå till maximalt mellan cirka 17 procent och 58 procent av deltagarens årliga fasta kontantlön före skatt.

Två kategorier av anställda kommer att erbjudas att delta i programmet: (i) *Ledande befattningshavare i PI* och (ii) *Övriga anställda i PI*. Deltagare som är anställda i PI:s nordiska organisation kommer endast att erbjudas att delta i PI-BR-Planen medan deltagare som är anställda i PI:s nordamerikanska organisation kommer att erbjudas att delta i PI-BR-Planen med 60 procent av sitt tilldelningsvärde (fastställt enligt vad som beskrivs nedan) och med 40 procent av sitt tilldelningsvärde i PI-NA-Planen.

Tilldelningsvärde

Varje deltagare kommer att erhålla 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 de prestationsvillkor (i förekommande fall) som beskrivs nedan.

PI-BR-Planen

Deltagare kommer att tilldelas instrument baserat på det Tilldelningsvärde som för deltagaren är hänförligt till PI-BR-Planen. Instrumentens värde kommer att bero på värdeutvecklingen i PI under instrumentens löptid. PI-BR-Planens utformning syftar till att åstadkomma en balans mellan å ena sidan den anställdes risktagande genom krav på egen investering i Investoraktier och å andra sidan den anställdes möjlighet att erhålla ersättning som är baserad på det värde som skapas inom affärsområdet PI.

PI-NA-Planen

Deltagare kommer att tilldelas instrument baserat på det Tilldelningsvärde som för deltagaren är hänförligt till PI-NA-Planen. Instrumentens värde kommer att bero på värdeutvecklingen i PI:s nordamerikanska operativa dotterbolag under instrumentens löptid. PI-NA-Planens utformning syftar till att åstadkomma en balans mellan å ena sidan den anställdes risktagande genom krav på egen investering i Investoraktier och å andra sidan den anställdes möjlighet att erhålla ersättning som är baserad på det värde som skapas i PI:s nordamerikanska dotterbolag.

Generella villkor för instrumenten

För instrument tilldelade under PI-BR-Planen och PI-NA-Planen ska följande villkor gälla:

- Instrumenten tilldelas vederlagsfritt.
- Instrument som tilldelas i kategorin *Övriga anställda i PI* inom ramen för de två Planerna replikerar strukturen för Aktiesparplanen i dagordningspunkt 17B.
- Instrument som tilldelas i kategorin *Ledande befattningshavare i PI* inom ramen för de två Planerna kommer att bestå av såväl instrument som replikerar Aktiesparplanen i dagordningspunkt 17B och instrument med särskilda prestationsvillkor som replikerar strukturen för Prestationsbaserat Aktieprogram i dagordningspunkt 17B.
- Instrumenten intjänas (s.k. vesting) tre år efter tilldelning ("Kvalifikationsperioden").
- Instrumenten får inte överlåtas eller pantsättas.
- Förutsatt att intjäning sker kan instrumenten utnyttjas/lösas under en fyraårsperiod efter Kvalifikationsperiodens slut. Detta förutsätter (med vissa undantag) att deltagaren under Kvalifikationsperioden bibehållit sin anställning i PI och behållit Deltagaraktierna. (Allt med förbehåll för vad som kan följa av tillämplig amerikansk skattelagstiftning.)
- Instrumenten är kontantavräknade.
- Deltagare erhåller compensation för den utdelning som lämnats från tidpunkten för tilldelningen fram till och med datumet för utnyttjande/lösen. Detta för att programmet ska vara utdelningsneutralt.

Särskilda prestationsvillkor för Ledande Befattningshavare i PI

Utöver den egna investeringen i Investoraktier, kommer följande prestationsvillkor att gälla för vissa instrument som ställs ut under programmet till Ledande Befattningshavare i PI (som replikerar strukturen för Prestationsbaserat Aktieprogram i dagordningspunkt 17B).

Instrument tilldelade inom ramen för PI-BR-Planen: För att deltagare ska kunna tilldelas maximalt antal instrument måste den sammantagna årliga tillväxten av marknadsvärdet av tillgångarna i PI:s balansräkning överstiga räntan för 10-åriga svenska statsobligationer med mer än 10 procentenheter. Om den tillämpliga sammantagna årliga tillväxten ligger mellan räntan för 10-åriga svenska statsobligationer plus 2 procentenheter och räntan för 10-åriga svenska statsobligationer plus 10 procentenheter, sker däremellan en proportionell (linjär) beräkning av tilldelningen.

Instrument tilldelade inom ramen för PI-NA-Planen: För att deltagare ska kunna tilldelas maximalt antal instrument måste den sammantagna årliga tillväxten av marknadsvärdet av PI:s nordamerikanska operativa dotterbolag överstiga räntan för 10-åriga amerikanska statsobligationer med mer än 12 procentenheter. Om den tillämpliga sammantagna årliga tillväxten ligger mellan räntan för 10-åriga amerikanska statsobligationer plus 4 procentenheter och räntan för 10-åriga amerikanska statsobligationer plus 12 procentenheter, sker däremellan en proportionell (linjär) beräkning av tilldelningen.

3. Kostnader

Programmet kommer att redovisas i enlighet med IFRS-2 vilket innebär att instrumenten ska kostnadsföras som en personalkostnad i resultaträkningen och att Tilldelningsvärdet ska redovisas under den relevanta Kvalifikationsperioden. De instrument som ges ut inom ramen för programmet resulterar i en förpliktelse som värderas till verkligt värde och redovisas som en kostnad med en motsvarande ökning av skulder. Skulden omvärderas till verkligt värde per varje bokslutsdag och vid slutlig lösen. Skulden betalas vid utnyttjande/lösen. Alla förändringar i verkligt värde till följd av förändringar i det verkliga värdet av instrumenten redovisas i finansnettot med en motsvarande förändring av skulder.

Utöver vad som anges nedan baseras de beräknade kostnaderna för programmet efter intjänandeperioden om tre år på följande antaganden: Att programmet omfattar högst 25 deltagare, att varje deltagare gör en maximal egen investering, att anställda i PI i Sverige har 100 procent av Tilldelningsvärdet hänförligt till PI-BR-Planen, att anställda i PI i USA har 60 procent av Tilldelningsvärdet hänförligt till PI-BR-Planen och 40 procent till PI-NA-Planen samt att det sammanlagda Tilldelningsvärdet uppgår till 31 miljoner kronor.

Förutsatt en årlig avkastning på marknadsvärdet av PI:s balansräkning som överstiger räntan på 10-åriga svenska statsobligationer (här antas 0 procent) med 2 procentenheter, uppgår den maximala kostnaden för PI-BR-Planen

enligt IFRS-2 till cirka 9 miljoner kronor och den maximala kostnaden för sociala avgifter beräknas uppgå till cirka 0,9 miljoner kronor. Förutsatt en årlig avkastning på marknadsvärdet av PI:s balansräkning som överstiger räntan på 10-åriga svenska statsobligationer (här antas 0 procent) med 6 procentenheter, uppgår den maximala kostnaden för PI-BR-Planen enligt IFRS-2 till cirka 29 miljoner kronor och den maximala kostnaden för sociala avgifter beräknas uppgå till cirka 2 miljoner kronor. Förutsatt en årlig avkastning på marknadsvärdet av PI:s balansräkning som överstiger räntan på 10-åriga svenska statsobligationer (här antas 0 procent) med 10 procentenheter, uppgår den maximala kostnaden för PI-BR-Planen enligt IFRS-2 till cirka 58 miljoner kronor och den maximala kostnaden för sociala avgifter beräknas uppgå till cirka 4 miljoner kronor.

Förutsatt en årlig avkastning på marknadsvärdet av de nordamerikanska rörelsedrivande dotterbolagen som överstiger räntan på 10-åriga amerikanska statsobligationer (här antas 2 procent) med 4 procentenheter, beräknas den maximala kostnaden för PI-NA-Planen enligt IFRS-2 uppgå till cirka 5 miljoner kronor och den maximala kostnaden för sociala avgifter beräknas uppgå till cirka 0,1 miljoner kronor. Förutsatt en årlig avkastning på marknadsvärdet av de nordamerikanska rörelsedrivande dotterbolagen som överstiger räntan på 10-åriga amerikanska statsobligationer (här antas 2 procent) med 8 procentenheter, beräknas den maximala kostnaden för PI-NA-Planen enligt IFRS-2 uppgå till cirka 18 miljoner kronor och den maximala kostnaden för sociala avgifter beräknas uppgå till cirka 0,3 miljoner kronor. Förutsatt en årlig avkastning på marknadsvärdet av de nordamerikanska rörelsedrivande dotterbolagen som överstiger räntan på 10-åriga amerikanska statsobligationer (här antas 2 procent) med 12 procentenheter, beräknas den maximala kostnaden för PI-NA-Planen enligt IFRS-2 uppgå till cirka 35 miljoner kronor och den maximala kostnaden för sociala avgifter beräknas uppgå till cirka 0,6 miljoner kronor.

4. Övrigt

Programmet medför inte någon utspädning. Ytterligare information om tidigare års program för långsiktig rörlig lön i Investor finns i Investors årsredovisning samt på bolagets webbplats.

Mot bakgrund av redogörelsen ovan föreslår styrelsen att årsstämman godkänner omfattningen och huvudprinciperna för PI:s program för långsiktig rörlig lön.

Stockholm i mars 2017

Investor AB (publ)
Styrelsen