

Redovisningsprinciper

Nedan beskrivs principer för redovisning av ersättningar till anställda i form av kortfristiga ersättningar, ersättningar vid uppsägning samt aktierelaterade ersättningar. Ersättningar efter avslutad anställning beskrivs i not 25, Avsättningar för pensioner och liknande förpliktelser.

Kortfristiga ersättningar

Kortfristiga ersättningar till anställda beräknas utan diskontering och redovisas som kostnad när de relaterade tjänsterna erhålls. En avsättning redovisas för den förväntade kostnaden för rörlig kontant lön och vinstdelningsprogram när koncernen har en gällande förpliktelse att göra sådana betalningar, till följd av att tjänster erhållits från anställda, och förpliktelserna kan beräknas tillförlitligt.

Ersättningar vid uppsägning

En kostnad för ersättningar i samband med uppsägningar av anställda redovisas om företaget är förpliktigt, utan realistisk möjlighet till tillbakadragande, av en formell plan att avsluta en anställning före den normala tidpunkten.

Aktierelaterade ersättningar

Inom Investorkoncernen har både egetkapitalreglerade och kontantreglerade personaloptions- och aktieprogram samt kontantreglerade (syntetiska) aktier ställts ut.

Redovisning av egetkapitalreglerade program

Det verkliga värdet på tilldelade personaloptions- och aktieprogram beräknas vid utställandetidpunkten med Black & Scholes värderingsmodell, varvid hänsyn tas till villkor som är aktiekursrelaterade.

Värdet redovisas som en personalkostnad i resultaträkningen, fördelad över intjänandeperioden, med en motsvarande ökning av eget kapital. Den kostnad som redovisas motsvarar det verkliga värdet av en uppskattning av det antal optioner och aktier som förväntas bli intjänade. I efterföljande perioder justeras denna kostnad för att återspegla det verkliga antalet intjänade optioner och aktier. Justering sker dock inte när optioner och aktier förverkas till följd av att aktiekursrelaterade villkor inte uppfylls i en utsträckning som ger rätt till inlösen.

Vid lösen inom ramen för egetkapitalreglerade program sker leverans av aktier till den anställde. Aktier som levereras är egna aktier som vid behov har återköpts. Vid lösen redovisas inbetalningen av lösenpriset från den anställde som en ökning av eget kapital.

Egetkapitalreglerade program utställda till anställda i dotterföretag

I Moderbolaget redovisas det beräknade och redovisade värdet av egetkapitalreglerade program utställda till anställda i andra bolag i koncernen som ett kapitaltillskott till dotterföretag. Värdet på andelar i dotterföretag ökar samtidigt som Moderbolaget redovisar en ökning av eget kapital. Kostnaden för anställda i de berörda bolagen vidarefaktureras löpande till respektive dotterföretag och regleras kontant varigenom ökningen av andelar i dotterföretag neutraliseras.

Redovisning av kontantreglerade program

Kontantreglerade personaloptions- och aktieprogram, samt kontantreglerade (syntetiska) aktier ger upphov till ett åtagande som värderas till verkligt värde och redovisas som en kostnad, med en motsvarande ökning av skulder. Verkligt värde beräknas initialt och det tilldelade värdet redovisas över intjänandeperioden som en personalkostnad på samma sätt som för egetkapitalreglerade instrument. För kontantreglerade instrument görs dock en omvärdering till verkligt värde varje balansdag samt vid den slutliga regleringen. Alla förändringar i verkligt värde till följd av aktiekursförändringar eller verkligtvärdet förändringar av de underliggande instrumenten, redovisas i finansnettot med motsvarande förändring av skulden.

Vid lösen av kontantreglerade program regleras skulden till innehavaren av de syntetiska aktierna.

Redovisning av sociala avgifter hänförliga till aktierelaterade ersättningar

Kostnader för sociala avgifter hänförliga till aktierelaterade ersättningar beräknas och periodiseras enligt samma principer som kostnaden för de syntetiska aktierna.

Riktlinjer för ersättning till medlemmar i den utökade ledningsgruppen och övriga medarbetare inom investeringsverksamheten
Årsstämman 2018 beslöt om riktlinjer för ersättning till verkställande direktören och andra medlemmar i den utökade ledningsgruppen. Styrelsen äger, om den finner särskilda skäl föreligga i ett enskilt fall, frångå riktlinjerna.

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.

Den utökade 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 den utökade ledningsgruppen ska den högsta möjliga kortsiktiga rörliga kontantlönen variera beroende på befattning och avtal och ska som regel för medlemmar av den utökade ledningsgruppen utgöra 10-75 procent av den fasta kontantlönen. För den verkställande direktören utgjorde den kortsiktiga rörliga kontantlönen 2017 maximalt 30 procent. Den sammanlagda kortsiktiga rörliga kontantlönen före skatt för samtliga nuvarande medlemmar i den utökade ledningsgruppen kan under 2018 uppgå till mellan 0 kronor och 16,0 miljoner kronor beroende på måluppfyllelse. För det fall den utökade 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 på sidorna 71-72.

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 den utökade 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

Ömsesidiga uppsägningstid om sex månader ska gälla mellan bolaget och medlemmar i den utökade ledningsgruppen. Fast kontantlön under uppsägningstid och avgångsvederlag ska sammantaget inte överstiga den fasta kontantlönen för två år för medlemmar i den utökade ledningsgruppen vars anställningsavtal ingås efter årsstämman 2010. För medlemmar i den utökade 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.

Erhållna styrelsearvoden

Investor har en praxis sedan många år tillbaka som innebär att arvoden som medlemmar i den utökade ledningsgruppen erhåller för utfört styrelsearbete i Noterade Kärninvesteringar får behållas av medarbetaren. Ett skäl till den praxis som tillämpas är att medarbetaren tar på sig ett personligt ansvar genom sin styrelseplats. Erhållna styrelsearvoden beaktas av Investor när medarbetarens totala kompensation fastställs.

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
M1
M2
M3
M4
M5
M6
M7
M8
M9
M10
M11
M12
M13
M14
M15
M16
M17
M18

Not 10. Anställda och personalkostnader

Medelantalet anställda i koncernen

	2018		2017	
	Totalt	varav kvinnor	Totalt	varav kvinnor
Moderbolaget, Sverige	73	39	71	37
Sverige, exkl. Moderbolaget	6 184	4 573	6 206	4 719
Europa exkl. Sverige	7 211	4 713	6 931	4 737
Nord- och Sydamerika	4 002	1 441	3 147	1 090
Afrika	3	3	6	5
Asien	3 540	2 508	3 549	2 524
Australien	150	83	144	69
Totalt	21 162	13 361	20 054	13 181

Könsfördelning i styrelser och företagsledning

	2018		2017	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
<i>Könsfördelning i procent</i>				
Moderbolagets styrelse	64	36	64	36
Moderbolagets utökade ledningsgrupp inkl. vd	50	50	57	43
Styrelser inom koncernen ¹⁾	76	24	74	26
Ledningsgrupper inom koncernen	67	33	63	37

1) Baserat på alla koncernbolag inklusive mindre, interna bolag med mindre aktivitet.

Ersättningar och förmåner till Johan Forssell, koncernchef och verkställande direktör (Tkr)

År	Fast lön	Semester-tillägg	Rörlig lön avseende året	Total kontant ersättning	Förändring semesterlöneskuld	Pensions-premier	Förmåner	Långsiktig aktie-relaterad lön, värde vid tilldelningstillfället	Totalt	Egen investering i långsiktig aktie-relaterad ersättning	Egen investering, % av fast VD-lön före skatt
2018	8 026	390	2 167	10 583	124	2 976	167	6 420	20 269	2 646	33,0
2017	7 600	253	2 052	9 905	217	2 845	178	6 080	19 226	2 472	32,5

Kostnadsförda ersättningar

Beloppen i tabellen nedan är beräknade på bokföringsmässiga grunder varvid begreppen fast lön och rörlig lön avser kostnadsförda belopp inklusive eventuella reservförändringar för rörlig lön, semesterlön m.m. Rörlig lön avser beslutad rörlig lön för verksamhetsåret, om inte annat anges.

Kostnadsförda ersättningar till vd och övriga medlemmar i moderbolagets utökade ledningsgrupp

Total ersättning år 2018 (Tkr)	Fast lön	Semestertillägg	Förändring semesterlöneskuld	Rörlig lön avseende året	Redovisad kostnad för långsiktig aktierelaterad ersättning ¹⁾	Totalt	Pensions-kostnader ²⁾	Övriga ersättningar och förmåner	Total kostnads-förd ersättning
Vd och koncernchef	8 026	390	124	2 167	7 261	17 968	2 976	167	21 111
Utökade ledningsgruppen exkl. vd ³⁾	23 869	471	-395	11 433	17 348	52 725	7 203	1 233	61 161
Totalt	31 894	861	-271	13 600	24 609	70 693	10 179	1 400	82 271

Total ersättning år 2017 (Tkr)	Fast lön	Semestertillägg	Förändring semesterlöneskuld	Rörlig lön avseende året	Redovisad kostnad för långsiktig aktierelaterad ersättning ¹⁾	Totalt	Pensions-kostnader ²⁾	Övriga ersättningar och förmåner	Total kostnads-förd ersättning
Vd och koncernchef	7 600	253	217	2 052	6 388	16 511	2 845	178	19 534
Utökade ledningsgruppen exkl. vd ³⁾	21 991	345	465	10 753	12 250	45 805	7 106	2 438	55 348
Totalt	29 591	598	682	12 805	18 639	62 315	9 951	2 616	74 882

- 1) Avvikelse från värde vid tilldelningstidpunkten enligt föregående tabell beror på att kostnaden i tabellen ovan är beräknad enligt principer i IFRS 2 och periodiseras över intjäningsperioden och tar även hänsyn till verkligt utfall för tilldelning av prestationsaktier, medan beloppen i föregående tabell är beräknad utifrån en antagen tilldelning.
2) För den utökade ledningsgruppen finns inga utestående pensionsförpliktelser.
3) Från 2017 har Investor skapat en utökad ledningsgrupp som, utöver medlemmarna i Investors ledningsgrupp, inkluderar de två ansvariga för Patricia Industries, samt HR-chefen.

Totala ersättningar - kostnadsförda löner, styrelsearvodet och andra ersättningar samt sociala kostnader

	2018							2017						
	Fast lön ¹⁾	Rörlig lön	Långsiktig aktierelaterad lön	Pensions-kostnader	Kostnader för personal-förmåner	Sociala kostnader	Totalt	Fast lön ¹⁾	Rörlig lön	Långsiktig aktierelaterad lön	Pensions-kostnader	Kostnader för personal-förmåner	Sociala kostnader	Totalt
Moderbolaget	86	22	30	24	12	49	224	82	18	30	25	12	46	213
Dotterföretag	9 760	702	65	734	429	1 804	13 494	8 446	477	39	679	339	1 613	11 593
Totalt	9 846	724	95	758	441	1 853²⁾	13 718	8 528	495	70	704	351	1 659²⁾	11 806

- 1) Inkluderar semestertillägg och förändringar av semesterlöneskuld.
2) Varav 17 (23) Mkr avser sociala avgifter för långsiktig aktierelaterad lön.

Kostnadsförda löner och ersättningar fördelade mellan ledande befattningshavare samt vd:ar och styrelser i dotterföretag och övriga anställda

Ersättningar, Koncern (Mkr)	2018				2017			
	Lön ledande befattnings-havare samt vd:ar och styrelser i dotterföretag ^{1,2)}	Varav rörlig lön ¹⁾	Övriga anställda	Totalt	Lön ledande befattnings-havare samt vd:ar och styrelser i dotterföretag ^{1,2)}	Varav rörlig lön ¹⁾	Övriga anställda	Totalt
Moderbolaget	41	8	68	108	39	7	61	100
Dotterföretag	102	23	10 360	10 462	80	25	8 842	8 923
Totalt	143	31	10 428	10 571	119	32	8 904	9 023

- 1) Antal i Moderbolaget 18 (17) personer och i dotterföretag 75 (57) personer.
2) Pensionskostnader för ledande befattningshavare samt vd:ar och styrelser i dotterföretag tillkommer och uppgår till 21 (17) Mkr.

Långsiktig rörlig lön – programbeskrivningar

Genom programmen för långsiktig rörlig lön kopplas en del av medarbetarens totala ersättning till Investors långsiktiga utveckling. Investor har två program för långsiktig rörlig lön: Investorprogrammet samt programmet för Patricia Industries.

Investors program för långsiktig rörlig lön

Programmet består av följande två delar:

1) Aktiesparplan

Aktiesparplanen innebär att medarbetaren förvärvar alternativt tillför aktier i Investor till marknadspris under en, av styrelsen, angiven period efter publiceringen av Investors första kvartalsrapport ("Mätperioden"). För varje Investoraktie medarbetaren förvärvat eller tillfört tilldelas, efter en treårig kvalifikationsperiod, två optioner (Matchningsoptioner) samt en rätt att förvärva en Investoraktie för 10 kronor (Matchningsaktie). Matchningsaktien kan förvärvas under en fyraårsperiod efter kvalifikationsperioden. Varje Matchningsoption berättigar till förvärv av en Investoraktie under motsvarande period till ett pris motsvarande 120 procent av den genomsnittliga volymviktade betalkursen för Investoraktien under Mätperioden.

Verkställande direktören, övriga ledningsgruppen och ytterligare maximalt 20 befattningshavare inom Investor ("högre befattningshavare") har skyldighet att investera minst 5 procent av sin fasta lön i Investoraktier under Aktiesparplanen. Övriga medarbetare 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 årslön. Högre befattningshavare har rätt att investera så mycket att värdet av tilldelade Matchningsoptioner och Matchningsaktier högst uppgår till mellan 10 och 27 procent av respektive befattningshavares fasta lön. För att verkställande direktören skulle delta fullt ut i Aktiesparplanen 2018 krävdes att han investerade eller tillförde cirka 33 procent av den fasta lönen i Investoraktier. Om verkställande direktören genom ovannämnda investering deltar fullt ut i Aktiesparplanen motsvarar det totala värdet av möjligheten att erhålla en Matchningsaktie och två Matchningsoptioner per förvärvat aktie under Aktiesparplanen cirka 27 procent av den fasta lönen.

2) Prestationsbaserat Aktieprogram enligt vilket högre befattningshavare deltar i utöver Aktiesparplanen

Högre befattningshavare har, utöver Aktiesparplanen, också rättighet (och skyldighet) att delta i ett Prestationsbaserat Aktieprogram. Detta program, vilket förutsätter deltagande i Aktiesparplanen, innebär att de efter en treårig kvalifikationsperiod har rätt att under fyra år därefter förvärva ytterligare Investoraktier ("Prestationsaktier") för ett pris per aktie motsvarande, i 2018 års program, 50 procent av det pris som befattningshavaren betalat per Deltagaraktie ("Förvärvspriset"). Denna rätt till förvärv gäller endast under förutsättning att Investoraktiens totalavkastning överträffar vissa mål under kvalifikationsperioden. 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. Totalavkastningen mäts under kvalifikationsperioden kvartalsvis på rullande 12-månadersbasis, där det totala utfallet beräknas som genomsnittet under de tre åren baserat på nio mätpunkter.

Utdelningsjustering

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

Säkringsåtgärder för personaloptions- och aktieprogram

Investors policy är att vidta åtgärder för att minimera effekterna på eget kapital från programmen i samband med en uppgång i Investors aktiekurs. För program utställda från och med år 2006 har Investor sedan tidigare återköpt egna aktier för att garantera leverans.

Sammanfattning av Investors program för långsiktig aktierelaterad ersättning

Matchningsaktier 2011-2018

Utfärdade år	Antal tilldelade matchningsaktier	Antal vid årets ingång	Utdelningsjustering 2018	Förverkade matchningsaktier 2018	Lösta matchningsaktier 2018	Vägd genomsnittlig aktiekurs på lösendagen	Antal matchningsaktier 31/12 2018	Teoretiskt värde, kr ¹⁾	Verkligt värde, kr ²⁾	Lösenpris, kr	Slutförfallodag	Intjänandeperiod (år) ³⁾
2018	32 172	-	332	302			32 202 ⁴⁾	333,01	370,47	10,00	31/12 2024	3
2017	28 482	28 152	895	222	139	380,06	28 686 ⁴⁾	355,53	395,69	10,00	31/12 2023	3
2016	49 948	48 671	1 547	287	1 214	352,41	48 717 ⁴⁾	246,40	274,01	10,00	31/12 2022	3
2015	37 671	37 664	1 017	3	7 392	382,08	31 286	293,33	326,18	10,00	31/12 2021	3
2014	55 451	38 423	1 181		1 856	356,82	37 748	219,51	244,29	10,00	31/12 2020	3
2013	72 378	23 023	661		7 309	390,30	16 375	167,90	187,33	10,00	31/12 2019	3
2012	120 160	28 582	464	50	28 996	383,79	-	109,60	122,17	10,00	31/12 2018	3
2011	88 959	549		549			-	127,15	141,66	10,00	31/12 2017	3
Totalt	485 221	205 064	6 097	1 413	46 906		195 014					

1) Värdet av matchningsaktierna vid tilldelningstillfället baseras på ett teoretiskt värde beräknat med Black & Scholes värderingsmodell.

2) Verkligt värde vid tilldelningstillfället beräknat i enlighet med IFRS 2 som ligger till grund för redovisade värden. Se sidan 72 för specifikation av beräkningsgrunder.

3) Under vissa förutsättningar, i samband med anställningens upphörande, kan matchningsaktier lösas innan intjänandeperioden upphör. Om anställningen varat kortare tid än 4 år, måste redan intjänade matchningsaktier utnyttjas inom 3 månader från anställningens upphörande. Om anställningen varat längre än 4 år måste matchningsaktier utnyttjas inom 12 månader.

4) Matchningsaktier ej tillgängliga för lösen vid årets utgång.

Matchningsoptioner 2012-2018

Utfärdade år	Antal tilldelade matchningsoptioner	Antal vid årets ingång	Förverkade matchningsoptioner 2018	Lösta matchningsoptioner 2018	Vägd genomsnittlig aktiekurs på lösendagen	Antal matchningsoptioner 31/12 2018	Teoretiskt värde, kr ¹⁾	Verkligt värde, kr ²⁾	Lösenpris, kr	Slutförfallodag	Intjänandeperiod (år) ³⁾
2018	64 344	-	604			63 740 ⁴⁾	21,50	23,95	456,60	31/12 2024	3
2017	56 964	56 303	709			55 594 ⁴⁾	27,57	30,70	486,90	31/12 2023	3
2016	99 896	94 929	538	2 340	379,42	92 051 ⁴⁾	28,32	32,69	340,90	31/12 2022	3
2015	75 342	70 662	3 402	1 610	412,52	65 650	38,77	44,76	403,30	31/12 2021	3
2014	110 902	67 612		2 576	383,20	65 036	29,86	34,41	304,50	31/12 2020	3
2013	144 756	38 686		18 375	400,59	20 311	22,63	24,97	236,10	31/12 2019	3
2012	240 320	56 252		56 252	383,58	-	14,70	16,87	157,80	31/12 2018	3
Totalt	792 524	384 444	5 253	81 153		362 382					

1) Värdet av matchningsoptionerna vid tilldelningstillfället baseras på ett teoretiskt värde beräknat med Black & Scholes värderingsmodell.

2) Verkligt värde vid tilldelningstillfället beräknat i enlighet med IFRS 2 som ligger till grund för redovisade värden. Se sidan 72 för specifikation av beräkningsgrunder.

3) Under vissa förutsättningar, i samband med anställningens upphörande, kan matchningsoptioner lösas innan intjänandeperioden upphör. Om anställningen varat kortare tid än 4 år, måste redan intjänade matchningsoptioner utnyttjas inom 3 månader från anställningens upphörande. Om anställningen varat längre än 4 år måste matchningsoptioner utnyttjas inom 12 månader.

4) Matchningsoptioner ej tillgängliga för lösen vid årets utgång.

Not 10. Anställda och personalkostnader

Prestationsaktier 2012-2018

Utfärdade år	Maximalt antal tilldelade prestatationsaktier	Antal vid årets ingång	Utdelningsjustering 2018	Förverkade prestatationsaktier 2018	Lösta prestatationsaktier 2018	Vägd genomsnittlig aktiekurs på lösendagen	Antal prestatationsaktier per 31/12 2018	Teoretiskt värde, kr ¹⁾	Verkligt värde, kr ²⁾	Lösenpris, kr	Slutförfallodag	Intjänandeperiod (år)
2018	132 371	–	1 376				133 747 ³⁾	86,63	95,92	188,30	31/12 2024	3
2017	121 591	121 591	3 894				125 485 ³⁾	92,81	102,77	196,59	31/12 2023	3
2016	231 067	235 364	7 537				242 901 ³⁾	66,74	74,26	133,99	31/12 2022	3
2015	163 585	174 027	2 940	69 533	15 782	389,99	91 652	80,59	89,84	153,08	31/12 2021	3
2014	258 017	118 913	3 574		13 217	399,97	109 270	62,79	70,03	112,48	31/12 2020	3
2013	320 473	93 846	2 436		40 891	383,55	55 391	49,33	54,26	84,58	31/12 2019	3
2012	457 517	110 401	2 320		112 721	389,20	–	32,69	36,41	54,26	31/12 2018	3
Totalt	1 684 621	854 142	24 077	69 533	182 611		758 446					

1) Värdet av prestatationsaktierna vid tilldelningstillfället baseras på ett teoretiskt värde beräknat med Black & Scholes värderingsmodell.

2) Verkligt värde vid tilldelningstillfället beräknat i enlighet med IFRS 2 som ligger till grund för redovisade värden. Se nedan för specifikation av beräkningsgrunder.

3) Prestationsaktier ej tillgängliga för lösen vid årets utgång.

Skillnaden mellan teoretiskt värde och verkligt värde förklaras främst av att förväntad personalomsättning beaktas vid fastställande av det teoretiska värdet. Vid beräkningen av verkligt värde enligt IFRS 2 beaktas inte personal-

omsättning vid värderingen utan istället görs en justering av förväntat antal intjänade aktier eller optioner, vilken baseras på genomsnittligt historiskt utfall.

Beräkningen av verkligt värde, enligt IFRS 2, vid tilldelningstillfället baseras på följande förutsättningar:

	2018			2017		
	Matchningsaktie	Matchningsoption	Prestationsaktie	Matchningsaktie	Matchningsoption	Prestationsaktie
Genomsnittlig volymvägd betalkurs för Investors B-aktie	380,51	380,51	380,51	405,77	405,77	405,77
Lösenpris	10,00	456,60	190,26	10,00	486,90	202,89
Antagen volatilitet ¹⁾	21%	21%	21%	23%	23%	23%
Antagen genomsnittlig löptid ²⁾	5 år	5 år	5 år	5 år	5 år	5 år
Antagen utdelningsandel ³⁾	0%	3,0%	0%	0%	3,0%	0%
Riskfria ränta	-0,09%	-0,09%	-0,09%	-0,17%	-0,17%	-0,17%
Förväntat utfall ⁴⁾			50%			50%

1) Volatilitetsantagandet baseras på framtidsbedömningar med utgångspunkt från den historiska volatiliteten för Investors B-aktie, där löptiden på instrumentet är en påverkande faktor.

Den historiska volatiliteten har legat i intervallet 15 till 30 procent.

2) Vid antagande om respektive instruments genomsnittliga löptid har man vid tilldelningstillfället beaktat historiskt lösenmönster samt instrumentens faktiska livslängd inom ramen för respektive program.

3) Utdelning för matchnings- och prestatationsaktier kompenseras med ökning av antalet aktier.

4) Sannolikheten att uppnå prestationskraven beräknad utifrån historiska data och verifierad av externa bedömare.

Patricia Industries program för långsiktig rörlig lön

Patricia Industries program för långsiktig rörlig lön är baserat på samma struktur som Investors program för långsiktig rörlig lön, men är relaterat till värdeutvecklingen i Patricia Industries ("PI").

Instrumenten i PI:s program för långsiktig rörlig lön har tilldelats 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 har en löptid om upp till sju år och deltagare har, villkorat av egen investering i Investoraktier, tilldelats 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).

Två kategorier av anställda deltar i programmet: (i) Ledande befattningshavare i PI och (ii) Övriga medarbetare i PI. Deltagare som är anställda i PI:s nordiska organisation erbjuds endast att delta i PI-BR-Planen medan deltagare som är anställda i PI:s nordamerikanska organisation erbjuds att delta i PI-BR-Planen med 60 procent av sitt tilldelningsvärde och med 40 procent av sitt tilldelningsvärde i PI-NA-Planen.

Generella villkor för instrumenten

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

- Instrumenten tilldelas vederlagsfritt.
- Instrument som tilldelas i kategorin Övriga medarbetare i PI inom ramen för de två Planerna replikerar strukturen för Aktiesparplanen i Investor.
- Instrument som tilldelas i kategorin Ledande befattningshavare i PI inom ramen för de två Planerna består av såväl instrument som replikerar Aktiesparplanen i Investor och instrument med särskilda prestationsvillkor som replikerar strukturen för Prestationsbaserat Aktieprogram i Investor.
- Instrumenten intjänas (s.k. vesting) tre år efter tilldelning ("Kvalifikationsperioden").
- Instrumenten får inte överlätas eller pantsättas.

- Förutsatt att intjänning 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 kompensation 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 det Prestationsbaserade Aktieprogrammet i Investor).

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 helägda 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.

Not 10. Anställda och personalkostnader

Sammanfattning av Patricia Industries program för långsiktig aktierelaterad ersättning för 2018

PI-BS Planen

Matchningsaktier 2017-2018

Utfärdade år	Antal tilldelade matchningsaktier	Antal vid årets ingång	Utdelningsjustering 2018	Förverkade matchningsaktier 2018	Lösta matchningsaktier 2018	Vägd genomsnittlig aktiekurs på lösendagen	Antal matchningsaktier 31/12 2018	Teoretiskt värde, kr ¹⁾	Verkligt värde, kr ²⁾	Lösenpris, kr	Slutförfallodag	Intjänandeperiod (år) ³⁾
2018	25 280	–	321	1 403	592	404,53	23 606 ⁴⁾	333,01	370,45	10,00	31/12 2024	3
2017	20 830	21 101	215	3 363	147	464,27	17 806 ⁴⁾	355,53	395,77	10,00	31/12 2023	3
Totalt	46 110	21 101	536	4 766	739		41 412					

Matchningsoptioner 2017-2018

Utfärdade år	Antal tilldelade matchningsoptioner	Antal vid årets ingång	Förverkade matchningsoptioner 2018	Lösta matchningsoptioner 2018	Vägd genomsnittlig aktiekurs på lösendagen	Antal matchningsoptioner 31/12 2018	Teoretiskt värde, kr ¹⁾	Verkligt värde, kr ²⁾	Lösenpris, kr	Slutförfallodag	Intjänandeperiod (år) ³⁾
2018	50 560	–	2 769			47 791 ⁴⁾	24,90	34,17	456,60	31/12 2024	3
2017	41 660	41 660	6 639			35 021 ⁴⁾	31,51	44,00	486,90	31/12 2023	3
Totalt	92 220	41 660	9 408			82 812					

Prestationsaktier 2017-2018

Utfärdade år	Antal tilldelade prestationsaktier	Antal vid årets ingång	Utdelningsjustering 2018	Förverkade prestationsaktier 2018	Lösta prestationsaktier 2018	Vägd genomsnittlig aktiekurs på lösendagen	Antal prestationsaktier 31/12 2018	Teoretiskt värde, kr ¹⁾	Verkligt värde, kr ²⁾	Lösenpris, kr	Slutförfallodag	Intjänandeperiod (år) ³⁾
2018	161 612	–	1 998	8 530			155 080 ⁴⁾	86,63	97,67	190,26	31/12 2024	3
2017	132 442	134 098	1 313	23 905			111 506 ⁴⁾	92,81	106,11	202,89	31/12 2023	3
Totalt	294 054	134 098	3 311	32 435			266 586					

1) Värdet av matchningsaktierna/-optionerna och prestationsaktierna vid tilldelningstillfället baseras på ett teoretiskt värde beräknat med Black & Scholes värderingsmodell.

2) Verkligt värde vid tilldelningstillfället beräknat i enlighet med IFRS 2 som ligger till grund för redovisade värden. Se sidan 74 för specifikation av beräkningsgrunder.

3) Under vissa förutsättningar, i samband med anställningens upphörande, kan matchningsaktier/-optioner och prestationsaktier lösas innan intjänandeperioden upphör.

Om anställningen då varat kortare tid än 4 år, måste redan intjänade matchningsaktier/-optioner och prestationsaktier utnyttjas inom 3 månader från anställningens upphörande.

Om anställningen varat längre än 4 år måste matchningsaktier/-optioner och prestationsaktier utnyttjas inom 12 månader.

4) Matchningsaktier/-optioner och prestationsaktier ej tillgängliga för lösen vid årets utgång.

PI-NA Planen

Matchningsaktier 2017-2018

Utfärdade år	Antal tilldelade matchningsaktier	Antal vid årets ingång	Utdelningsjustering 2018	Förverkade matchningsaktier 2018	Lösta matchningsaktier 2018	Vägd genomsnittlig aktiekurs på lösendagen	Antal matchningsaktier 31/12 2018	Teoretiskt värde, kr ¹⁾	Verkligt värde, kr ²⁾	Lösenpris, kr	Slutförfallodag	Intjänandeperiod (år) ³⁾
2018	13 110	–	157	905	383	422,30	11 979 ⁴⁾	334,17	372,34	10,00	31/12 2024	3
2017	10 482	10 482	104	2 145	93	469,20	8 348 ⁴⁾	356,31	396,95	10,00	31/12 2023	3
Totalt	23 592	10 482	261	3 050	476		20 327					

Matchningsoptioner 2017-2018

Utfärdade år	Antal tilldelade matchningsoptioner	Antal vid årets ingång	Förverkade matchningsoptioner 2018	Lösta matchningsoptioner 2018	Vägd genomsnittlig aktiekurs på lösendagen	Antal matchningsoptioner 31/12 2018	Teoretiskt värde, kr ¹⁾	Verkligt värde, kr ²⁾	Lösenpris, kr	Slutförfallodag	Intjänandeperiod (år) ³⁾
2018	26 220	–	1 811			24 409 ⁴⁾	27,33	37,04	456,60	31/12 2024	3
2017	20 964	20 964	4 291			16 673 ⁴⁾	29,85	39,19	486,90	31/12 2023	3
Totalt	47 184	20 964	6 102			41 082					

Prestationsaktier 2017-2018

Utfärdade år	Antal tilldelade prestationsaktier	Antal vid årets ingång	Utdelningsjustering 2018	Förverkade prestationsaktier 2018	Lösta prestationsaktier 2018	Vägd genomsnittlig aktiekurs på lösendagen	Antal prestationsaktier 31/12 2018	Teoretiskt värde, kr ¹⁾	Verkligt värde, kr ²⁾	Lösenpris, kr	Slutförfallodag	Intjänandeperiod (år) ³⁾
2018	80 402	–	949	5 027			76 324 ⁴⁾	96,80	112,51	190,26	31/12 2024	3
2017	67 237	67 237	670	14 625			53 282 ⁴⁾	99,89	114,76	202,89	31/12 2023	3
Totalt	147 639	67 237	1 619	19 652			129 606					

1) Värdet av matchningsaktierna/-optionerna och prestationsaktierna vid tilldelningstillfället baseras på ett teoretiskt värde beräknat med Black & Scholes värderingsmodell.

2) Verkligt värde vid tilldelningstillfället beräknat i enlighet med IFRS 2 som ligger till grund för redovisade värden. Se sidan 74 för specifikation av beräkningsgrunder.

3) Under vissa förutsättningar, i samband med anställningens upphörande, kan matchningsaktier/-optioner och prestationsaktier lösas innan intjänandeperioden upphör.

Om anställningen då varat kortare tid än 4 år, måste redan intjänade matchningsaktier/-optioner och prestationsaktier utnyttjas inom 3 månader från anställningens upphörande.

Om anställningen varat längre än 4 år måste matchningsaktier/-optioner och prestationsaktier utnyttjas inom 12 månader.

4) Matchningsaktier/-optioner och prestationsaktier ej tillgängliga för lösen vid årets utgång.

Not 10. Anställda och personalkostnader

Beräkningen av verkligt värde, enligt IFRS 2, vid tilldelningstillfället baseras på följande förutsättningar

	PI-BR-Planen						PI-NA-Planen					
	Matchningsaktie		Matchningsoption		Prestationsaktie		Matchningsaktie		Matchningsoption		Prestationsaktie	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
Genomsnittlig volymvägd betalkurs för Investors B-aktie	380,51	405,77	380,51	405,77	380,51	405,77	380,51	405,77	380,51	405,77	380,51	405,77
Lösenpris	10,00	10,00	456,60	486,90	190,26	202,89	10,00	10,00	456,60	486,90	190,26	202,89
Antagen volatilitet ¹⁾	21%	23%	21%	23%	21%	23%	21%	23%	21%	23%	21%	23%
Antagen genomsnittlig löptid ²⁾	5 år	5 år	5 år	5 år	5 år	5 år	5 år	5 år	5 år	5 år	5 år	5 år
Antagen utdelningsandel ³⁾	0%	0%	2,3%	2,3%	0%	0%	0%	0%	4,0%	4,0%	0%	0%
Risikfri ränta	-0,09%	-0,17%	-0,09%	-0,17%	-0,09%	-0,17%	2,88%	1,79%	2,88%	1,79%	2,88%	1,79%
Förväntat utfall ⁴⁾					50%	50%					50%	50%

1) Volatilitetsantagandet baseras på framtidsbedömningar med utgångspunkt från den historiska volatiliteten för Investors B-aktie, där löptiden på instrumentet är en påverkande faktor.

Den historiska volatiliteten har legat i intervallet 15 till 30 procent.

2) Vid antagande om respektive instruments genomsnittliga löptid har man vid tilldelningstillfället beaktat historiskt lösenmönster samt instrumentens faktiska livslängd inom ramen för respektive program.

3) Utdelning för matchnings- och prestationsaktier kompenseras med ökning av antalet aktier.

4) Sannolikheten att uppnå prestationskraven beräknad utifrån historiska data och verifierad av externa bedömare.

Övriga program inom dotterföretagen

Investeringsprogram inom Investor Growth Capital (IGC)

Inom IGC fanns möjlighet, för utvalda seniora medarbetare, att i viss omfattning göra parallellinvesteringar med Investor alternativt erhålla vinstdelning. För mer information om dessa program, se not 32, Transaktioner med närstående.

Investeringsprogram inom Patricia Industries dotterbolag

Ledande befattningshavare och utvalda seniora medarbetare i BraunAbility, Laborie och Sarnova, erbjuds möjlighet att investera i företagen genom syntetiska optioner och aktieoptioner. Dessa instrument är kontantreglerade och deltagarna behöver inte göra någon initial investering.

Aktieinvesteringsprogram "management participation programs"

Styrelseledamöter och ledande befattningshavare i onoterade investeringar, inklusive Mölnlycke, Aleris, Permobil, Piab, Vectura, BraunAbility, Sarnova och Laborie, erbjuds möjlighet att investera i företagen genom aktieinvesteringsprogram (management participation programs). Villkoren för programmen baseras på marknadsvärderingar och är utformade så att programdeltagarna erhåller en lägre avkastning än ägarna om investeringsplanen inte uppnås, men om planen överträffas erhåller deltagarna en högre avkastning än ägarna.

Vinstdelningsprogram för tradingverksamheten

Detta program innefattar deltagare från tradingverksamheten och investeringsorganisationen. Deltagarna i programmet erhåller rörlig lön motsvarande 20 procent av tradingverksamhetens nettoresultat. Programmet innehåller principen att rätten till ersättning kan bortfalla (claw back) genom att 50 procent av tilldelningen av den rörliga lönen hålls inne i ett år och utfaller endast i sin helhet vid ett positivt tradingresultat för det akutella året. För att erhålla maximal tilldelning av den rörliga lönen krävs således två på varandra följande vinstgivande år. Totalt deltar cirka 10-15 medarbetare i programmet.

Redovisningsmässiga effekter av aktierelaterade ersättningar

Kostnader för aktierelaterade ersättningar, Mkr

	2018	2017
Koncernen		
Kostnad hänförlig till egetkapitalreglerade instrument	26	32
Kostnad hänförlig till kontantreglerade instrument	112	62
Sociala avgifter hänförliga till aktierelaterade ersättningar	17	23
Totalt	155	117

Moderbolaget

Kostnad hänförlig till egetkapitalreglerade instrument	24	23
Kostnad hänförlig till kontantreglerade instrument	6	7
Sociala avgifter hänförliga till aktierelaterade ersättningar	14	22
Totalt	44	52

Övriga effekter av aktierelaterade ersättningar, Mkr

	2018	2017
Koncernen		
Effekt av lösen aktierelaterade ersättningar redovisad direkt i eget kapital	27	52
Redovisat värde av skulder för kontantreglerade instrument	228	95

Moderbolaget

Effekt av lösen aktierelaterade ersättningar redovisad direkt i eget kapital	27	52
Redovisat värde av skulder för kontantreglerade instrument	22	22

Ersättning till Moderbolagets styrelse

Årsstämman 2018 beslutade om ett totalt styrelsearvode om 10.835 (10.230) Tkr, varav 9.665 (9.110) Tkr i form av kontantarvode och syntetiska aktier och 1.170 (1.120) Tkr som utskottsarvode.

Syntetiska aktier 2008–2018

Från och med 2008 kan styrelseledamoten välja att erhålla del av bruttoarvodet, exklusive arvode för utskottsarbete, i form av syntetiska aktier. Det beslut årsstämman tog avseende syntetiska aktier 2018 överensstämmer i allt väsentligt med det beslut som togs vid årsstämman 2017. För år 2018 hade ledamot möjlighet att erhålla 50 procent av värdet av arvodet före skatt, exklusive arvode för utskottsarbete, i form av syntetiska aktier och 50 procent kontant, istället för att erhålla 100 procent av arvodet kontant. Med en syntetisk aktie följer samma ekonomiska rättigheter som med Investors B-aktier vilket innebär att styrelseledamöternas arvode i form av syntetiska aktier, på samma sätt som gäller för en B-aktie, blir beroende av värdemässiga upp- och nedgångar samt utdelningsbeloppens storlek under femårsperioden fram till 2023 då varje syntetisk aktie berättigar styrelseledamoten att erhålla ett belopp motsva-

rande då gällande aktiekurs för en B-aktie i Investor. Vid det konstituerande styrelsesammanträdet i maj 2018 antog styrelsen, i likhet med 2017, en policy enligt vilken styrelseledamöter, som inte tidigare har motsvarande innehav, under en femårsperiod, förväntas bygga upp ett eget innehav av aktier i Investor (eller motsvarande exponering mot Investoraktier, till exempel i form av syntetiska aktier) till ett marknadsvärde som förväntas motsvara minst ett års arvode före skatt, exklusive arvode för utskottsarbete.

Styrelseledamotens rätt att erhålla utbetalning, inträder, i förhållande till vardera 25 procent av tilldelade syntetiska aktier, efter publicering av bokslutskommunikén respektive de tre kvartalsrapporterna under femte året efter den bolagsstämma som beslutade om tilldelning av de syntetiska aktierna. För den händelse styrelseledamoten avgår som styrelseledamot innan utbetalningsdag äger styrelseledamoten inom tre månader efter det att styrelseledamoten avgått begära att utbetalningstidpunkten tidigareläggas, och inträder, i förhållande vardera till 25 procent av samtliga tilldelade syntetiska aktier efter publicering av bokslutskommunikén respektive de tre kvartalsrapporterna under året efter det då sådan begäran inkommit till bolaget.

Kostnadsförda ersättningar till styrelsen 2018

Total ersättning år 2018 (Tkr)	Kontant styrelsearvode	Värdet av syntetiska aktier vid utdelningstidpunkten	Utskottsarvode	Totalt arvode, värde vid utdelningstidpunkten	Effekt av förändring i verkligt värde på tidigare års programsyntetiska aktier	Effekt av förändring i verkligt värde på 2018 års syntetiska aktier	Effekt av under året lösta syntetiska aktier	Totalt arvode, redovisad kostnad	Antal syntetiska aktier vid årets ingång	Antal syntetiska aktier tilldelade 2018 ¹⁾	Utdelningsjustering	Lösta syntetiska aktier 2018	Antal syntetiska aktier per 31/12 2018
Jacob Wallenberg	2 600		350	2 950				2 950					
Marcus Wallenberg	1 505			1 505				1 505					
Josef Ackermann	348	348		695	57	1	35	788	6 006	918	188	1 773	5 339
Gunnar Brock ²⁾	348	348	185	880	57	1	35	973	6 006	918	188	1 773	5 339
Johan Forssell													
Magdalena Gerger	695		185	880	57			937	4 276		145		4 421
Tom Johnstone, CBE	348	348	85	780	57	1	35	873	6 006	918	188	1 773	5 339
Carola Lemne ⁴⁾							35	35	1 730		43	1 773	
Sara Mazur	348	348		695		1		696		918	10		927
Grace Reksten Skaugen	695		280	975				975					
Hans Stråberg	348	348		695	57	1	35	788	6 006	918	188	1 773	5 339
Lena Treschow Torell	348	348	85	780	57	1	35	873	6 006	918	188	1 773	5 339
Peter Wallenberg Jr. ³⁾					17		35	52	2 999		83	1 773	1 309
Sara Öhrvall ⁵⁾					40			40	3 008		95		3 103
Totalt	7 580	2 085	1 170	10 835	401	4	245	11 486	42 044	5 505	1 315	12 411	36 453

1) Baserat på volymvägt genomsnitt av börskursen för Investor B under perioden 5 maj till 11 maj 2018: 378,72 kronor.

2) Därutöver har ersättning från dotterföretag utgått med 1.556 Tkr till Gunnar Brock.

3) Styrelseledamot till och med 12/5 2015.

4) Styrelseledamot till och med 6/5 2014.

5) Styrelseledamot till och med 8/5 2018.

Kostnadsförda ersättningar till styrelsen 2017

Total ersättning år 2017 (Tkr)	Kontant styrelsearvode	Värdet av syntetiska aktier vid utdelningstidpunkten	Utskottsarvode	Totalt arvode, värde vid utdelningstidpunkten	Effekt av förändring i verkligt värde på tidigare års programsyntetiska aktier	Effekt av förändring i verkligt värde på 2017 års syntetiska aktier	Effekt av under året lösta syntetiska aktier	Totalt arvode, redovisad kostnad	Antal syntetiska aktier vid årets ingång	Antal syntetiska aktier tilldelade 2017 ¹⁾	Utdelningsjustering	Lösta syntetiska aktier 2017	Antal syntetiska aktier per 31/12 2017
Jacob Wallenberg ²⁾	2 450		340	2 790			544	3 334	8 463		228	8 691	
Marcus Wallenberg ²⁾	1 420			1 420				1 420					
Josef Ackermann	328	328		655	221	-27	127	976	7 042	802	190	2 028	6 006
Gunnar Brock ³⁾	328	328	175	830	221	-27	145	1 169	7 324	802	197	2 317	6 006
Sune Carlsson ⁴⁾							145	145	2 257		61	2 317	
Johan Forssell													
Magdalena Gerger	328	328	175	830	148	-27		950	3 383	802	91		4 276
Tom Johnstone, CBE	328	328	85	740	221	-27	145	1 079	7 324	802	197	2 317	6 006
Carola Lemne ⁵⁾					74		145	219	3 941		106	2 317	1 730
Grace Reksten Skaugen	655		260	915				915					
Hans Stråberg	328	328		655	221	-27	145	994	7 324	802	197	2 317	6 006
Lena Treschow Torell	328	328	85	740	221	-27	145	1 079	7 324	802	197	2 317	6 006
Peter Wallenberg Jr. ⁴⁾					128		145	273	5 177		139	2 317	2 999
Sara Öhrvall	328	328		655	94	-27		721	2 147	802	58		3 008
Totalt	6 818	2 293	1 120	10 230	1 549	-191	1 687	13 275	61 705	5 616	1 663	26 941	42 044

1) Baserat på volymvägt genomsnitt av börskursen för Investor B under perioden 5 maj till 11 maj 2017: 408,20 kronor.

2) Arvodet tillsammans med tillhörande sociala avgifter och moms faktureras via bolag. Detta förfarande är kostnadsneutralt för Investor.

3) Därutöver har ersättning från dotterföretag utgått med 1.550 Tkr till Gunnar Brock.

4) Styrelseledamot till och med 12/5 2015.

5) Styrelseledamot till och med 6/5 2014.