

Investor ABs årsstämma den 6 maj 2014

Utvärdering av Investor ABs ersättningar till verkställande direktören och andra medlemmar i ledningsgruppen

(Redovisning enligt Svensk kod för bolagsstyrning, 9.1 och 10.3)

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 aktierelaterad lön.

Målsättning

Investor ska sträva efter att erbjuda en marknadsmässig totalersättning som gör det möjligt att rekrytera och behålla rätt ledande befattningshavare.

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 2013 har varit projekt- och verksamhetsrelaterade mål kopplade till portföljbolagen samt mål kopplade till 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. För övriga personer i ledningsgruppen sker utvärdering och uppföljning av den verkställande direktören som rapporterar till Ersättningsutskottet som fattar slutligt beslut.

Långsiktig aktierelaterad lön

Från och med år 2006 har Investors program för aktierelaterad lön bestått av en Aktiesparplan för samtliga 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. 2011 års program är det senaste programmet där kvalifikationsperioden har löpt ut. Utfallet av prestationsmålen för 2011 har resulterat i att högre befattningshavare, med rätt att förvärva prestationsaktier, får förvärva 100 procent av det högsta antalet prestationsaktier, vilket motsvarar högst 663.784 prestationsaktier enligt beslut vid tilldelningen. Kvalifikationsperioderna för 2012 och 2013 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 aktierelaterad lön. Inför årsstämman 2009 genomförde en projektgrupp, tillsatt av Ersättningsutskottet, en grundlig utvärdering av det långsiktiga aktierelaterade 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 aktierelaterad 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 aktierelaterad lön. Programmen för långsiktig aktierelaterad lön som styrelsen föreslog årsstämmorna 2012 och 2013 och som årsstämmorna fattade beslut om överensstämmer i allt väsentligt med programmet för 2011, med den förändringen att priset för köp av Prestationsaktier liksom antalet Prestationsaktier i det Prestationsbaserade Aktieprogrammet reducerades. Styrelsen har beslutat att föreslå årsstämman 2014 ett program för långsiktig aktierelaterad lön som väsentligen överensstämmer med de program som beslutades 2012 och 2013.

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 är väl avpassade för att uppfylla målsättningen för ersättningarna.

Stockholm i mars 2014

Investor AB (publ)
Styrelsen