

## Not 6 Anställda och personalkostnader

### INNEHÅLL

- Inledning
- Ersättningar till anställda – Investeringsverksamheten
  - Ersättningsprinciper
  - Ersättning till koncernchef och verkställande direktör
- Ersättning till moderbolagets styrelse
- Långsiktig aktierelaterad lön – programbeskrivningar
- Övrigt

### INLEDNING

Investors styrelse utser årligen ett Ersättningsutskott vars huvudsyfte är att "möjliggöra en oberoende och grundlig genomlysning av samtliga delar i Investors totala ersättningsprogram, samt att ta beslut om ledande befattningshavares ersättning".

Ersättningsutskottet inhämtar löpande beslutsunderlag från bland andra verkställande direktör, bolagsstyrningsansvarig och personalchef. Utskottet inhämtar även rapporter och beslutsunderlag från externa rådgivare. De interna och externa beslutsunderlagen hjälper till att säkerställa att Investors ersättningar är marknadsmässiga och konkurrenskraftiga. Läs mer om Ersättningsutskottets arbete i Investors bolagsstyrningsrapport. Investor följer "farfarsprincipen" vilket innebär att samtliga förändringar avseende ersättning måste godkännas av den chef som lönesättande chef rapporterar till.

#### Med ledande befattningshavare avses:

- styrelsens ordförande
- styrelseledamot, som inte är anställd i företaget
- ledningsgrupp inklusive koncernchef och verkställande direktör

Ledningsgruppen består av verkställande direktör Börje Ekholm, Johan Forssell, Petra Hedengran, Lennart Johansson och Susanne Ekblom (Susanne Ekblom tillträdde den 15 augusti 2011). Under perioden 1 januari till 18 maj 2011 ingick Johan Bygge i ledningsgruppen och under perioden 1 januari till 30 juni 2011 ingick Stephen Campe i ledningsgruppen.

Personalkostnader redovisas i följande rader i resultaträkningen: Kostnad för sålda varor och tjänster, försäljnings- och marknadsföringskostnader, administrations- forsknings och utvecklings- och övriga rörelsekostnader, förvaltningskostnader samt omstruktureringarkostnader.

Medelantalet anställda	2011		2010	
	Totalt	varav kvinnor	Totalt	varav kvinnor
<i>Koncernen</i>				
Sverige	3 508	2 742	1 358	863
Europa exkl Sverige	4 009	2 820	834	624
Nord- och Sydamerika	383	178	52	22
Asien	3 351	2 457	290	209
Australien	52	43	12	6
<b>Totalt</b>	<b>11 303</b>	<b>8 240</b>	<b>2 546</b>	<b>1 724</b>
<i>Varav:</i>				
<i>Investeringsverksamheten</i>				
Moderbolaget, Sverige	96	56	100	60
Sverige	8	3	17	4
Europa exkl Sverige	2	1	8	5
Nord- och Sydamerika	11	3	22	7
Asien	4	2	8	3
<b>Totalt investeringsverksamheten</b>	<b>121</b>	<b>65</b>	<b>155</b>	<b>79</b>

### Könsfördelning i styrelser och företagsledning

	2011		2010	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
<i>Könsfördelning i procent</i>				
Moderbolagets styrelse	73	27	64	36
Moderbolagets ledningsgrupp inkl VD	60	40	83	17
Styrelser inom koncernen	77	23	73	27
Ledningsgrupper inom koncernen	60	40	73	27

### ERSÄTTNINGAR TILL ANSTÄLLDA – INVESTERINGSVERKSAMHETEN Ersättningsprinciper

I syfte att nå långsiktigt god värdetillväxt för aktieägarna, strävar Investor efter att erbjuda sina anställda en marknadsmässig totalersättning som möjliggör att rätt medarbetare kan rekryteras och behållas.

Vid lönesättning inom Investor beaktas medarbetarens totala ersättning vilken består av följande delar: fast lön, rörlig lön, långsiktig aktierelaterad lön, pension samt övriga ersättningar och förmåner. Kombinationen av dessa ersättningskomponenter innebär att bolaget har goda styrmedel att tillgä, samtidigt som en gemensam drivkraft skapats mellan bolagets medarbetare och ägare att driva verksamheten mot långsiktigt god aktieavkastning.

För att kunna avgöra vad en marknadsmässig totalersättning innebär och utvärdera rådande nivåer görs varje år jämförelsestudier av relevanta branscher och marknader. Resultatet av dessa är en viktig ingångsvariabel vid fastställande av Investors ersättningspolicy och därmed vid beslut om total ersättning till ledande befattningshavare och övriga anställda. Investor bedriver investeringsverksamhet på marknader i Asien, norra Europa och USA och konkurrerar därvidlag om personal med framförallt private equity-bolag, investmentbanker, hedgefonder och konsultbolag. 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, rörlig lön och långsiktig aktierelaterad lön ska stå i proportion till medarbetarens befattning och vad som är brukligt i 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 arbetssätt,
- ersättningen ska attrahera den spetskompetens som krävs för att utveckla verksamheterna, i enlighet med Investors strategi, till att bli "best-in-class",
- ersättningen inte ska diskriminera på basis av kön, etnisk bakgrund, nationell tillhörighet, ålder, funktionshinder eller någon annan faktor, samt
- varje enskild medarbetare ska uppmuntras till ett, i förhållande till sin privatekonomi, betydande aktieäggande i Investor.

Investor eftersträvar att möjlig rörlig lön och aktierelaterad lön ska utgöra en väsentlig andel av den beräknade totala ersättningen. Tydliga individuella mål för den rörliga lönen skapar goda förutsättningar för Investor att tydliggöra förväntningar på den enskilda medarbetarens prestation och därmed ges möjlighet att premiera goda prestationer och uppnådda mål. Den aktierelaterade delen av ersättningen påverkas av aktiekursens långsiktiga utveckling vilket ger berörda medarbetare ett gemensamt intresse med aktieägarna. Genom att ersättningen är rörlig blir även företaget kostnader rörliga i motsvarande mån så att en sämre prestation som ger en lägre ersättning även ger företaget lägre kostnader. Alternativet till rörlig lön och aktierelaterad lön vore att enbart ha en högre fast lön, men då uppnås inte de positiva effekter och incitament som Investors modell eftersträvar.

#### Fast lön

Den fasta lönen omprövas årligen för Investors anställda. Den årliga omprövningen av fast lön beaktar medarbetarens prestation, eventuella förändringar i den enskildes befattning, företaget utveckling samt löneutvecklingen på marknaden. I de fall den enskildes ansvarsområden har förändrats betydande under året, kan den fasta lönen ses över i samband med detta. Den fasta lönen utgör basen för beräkning av den rörliga lönen.

### Rörlig lön

Flertalet av Investors anställda har rörlig lön. Den rörliga lönedelen för 2011 varierar mellan olika affärsområden och uppgår för verkställande direktören till maximalt 10 procent av fast lön. För övriga anställda uppgår den rörliga lönen till maximalt mellan 0 och 80 procent av fast lön, men för ett ytterst begränsat antal nyckelpersoner kan den rörliga delen uppgå till maximalt 100 procent av fast lön. 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 lön. En ytterligare rörlig lön förutsätter emellertid ett specifikt godkännande av Investors Ersättningsutskott. I dessa fall kan den rörliga lönedelen komma att överstiga 100 procent av fast lön.

För att en rörlig lön ska utbetalas ska fastställda mål uppfyllas. Den årliga rörliga lönen blir därigenom tydligt kopplad till den enskildes arbetsinsats och prestation. Målen är både kvantitativa och kvalitativa och ska baseras på faktorer i enlighet med Investors långsiktiga strategi. Utvärdering av målen sker i slutet av varje år. För den verkställande direktören fastställs inriktningen för årets mål i dialog mellan honom och styrelsens ordförande. De faktiska målen föreslås av Ersättningsutskottet och beslutas sedan av styrelsen. Övriga medarbetares mål sätts upp av respektive överordnad.

### Långsiktig aktierelaterad lön

Vad det gäller programmen för långsiktig aktierelaterad lön har det varit styrelsens ambition att skapa en struktur som genom egeninvestering i Investoraktier engagerar medarbetarna och som baseras på Investors långsiktiga utveckling. Därmed kopplas del av den anställdes totala ersättning till den långsiktiga utvecklingen av Investor och Investoraktien och den anställda exponeras för såväl kursuppgångar som kursnedgångar. Investor införde 1999 att en del av den anställdes ersättning skulle vara kopplad till företagens långsiktiga aktiekursutveckling. Sedan år 2000 omfattas alla medarbetare av denna princip. 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 alla Investors anställda samt ett prestationsbaserat Aktieprogram för högre befattningshavare. Med "högre befattningshavare" avses ledningsgruppen och ytterligare maximalt 20 befattningshavare inom Investor. Programmen för 2007-2011 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. För mer detaljer kring programmen se avsnittet Långsiktig aktierelaterad lön – programbeskrivningar.

### Pension

Pension till verkställande direktör och övriga ledningsgruppsmedlemmar består av två delar:

Bankernas tjänstepension (BTP-planen) på lönedelar upp till 30 inkomstbasbelopp (1.563 Tkr) med möjlighet att välja alternativ BTP på lönedelar över 10 inkomstbasbelopp, så kallad 10-taggarlösning.

Särskilt Pensionsreglemente på lönedelar över 20 inkomstbasbelopp där avsättningens storlek beror på ålder och där avsättningen är 25 procent upp till dess att man fyllt 40 år, 30 procent mellan 41 och 50 år och 35 procent över 50 år. Enbart fast lön utgör underlag för att fastställa årlig pensionspremie. Respektive pensionstagare beslutar tillsammans med arbetsgivaren om lämplig pensionsform inom ramen för gällande pensionsreglemente. Pensionsåldern för verkställande direktören och övriga ledningsgruppen är 60 år. Stephen Campe, som är anställd i Investor Growth Capital, omfattas av en pensionsplan som upprättats enligt amerikansk modell, vilken kostnads- mässigt inte överstiger motsvarande svensk plan.

Investors övriga anställda omfattas av pensionsavtal enligt BTP-planen med möjlighet att på lönedelar över 10 inkomstbasbelopp välja alternativ BTP, så kallad 10-taggarlösning.

### Övriga ersättningar och förmåner

#### Vinstdelningsprogram för Aktiv portföljförvaltning och den nya tradingverksamheten

Aktiv portföljförvaltning avvecklades under 2011. För denna verksamhet fanns ett vinstdelningsprogram, som innebar att de anställda erhöll motsvarande 20 procent av verksamhetens resultat efter avdrag för finansiella och administrativa kostnader. Programmet var villkorat av en positiv resultatutveckling

över en tvåårsperiod genom att det tar i beaktande eventuella förluster under påföljande räkenskaps år. Beräkningen av resultatutfallet på vilket vinstdelningen baseras, grundades på värdepappersinnehavens verkliga värde.

En ny mer begränsad tradingverksamhet har etablerats under 2011. Dess nya vinstdelningsprogram, som inte resulterade i några kostnader eller utbetalningar under 2011, beskrivs i det fullständiga förslaget till Årsstämman 2012.

#### Investeringsprogram inom Investor Growth Capital

Inom Investor Growth Capital finns möjlighet, för utvalda seniora medarbetare, att i viss omfattning göra parallellinvesteringar med Investor alternativt erhålla vinstdelning. Programmen är kopplade till realiserad värdetillväxt på innehaven efter avdrag för kostnader och eventuell orealiserad värdenedgång, betraktat som en portfölj. Maximal andel som kan komma programdeltagarna tillgodo är, efter 1 juli 2011, 16 procent, vilket är i linje med praxis på riskkapitalmarknaden.

Under året har totalt 35 (191) Mkr utbetalats inom ramen för dessa program. Reserverade, ej utbetalda, belopp avseende orealiserade vinster uppgick till 218 (145) Mkr vid årets utgång. Kostnadsförda belopp har redovisats i posten "Värdeförändringar" i resultaträkningen. Anställda inom Investor har inte möjlighet att investera i EQT:s fonder.

Givet omstruktureringen av Investor Growth Capital under året har för en handfull personer deltagandet i Investor Growth Capitals huvudsakliga parallellinvesterings/vinstdelningsprogram ersatts med ett deltagande i ett för omstrukturingsbeslutet mer ändamålsenligt vinstdelningsprogram. Detta program är kopplat till totala realiserade intäkter av innehaven överskridande en fördefinierad nivå satt i relation till innehavens marknadsvärde. Maximal total andel som kan komma programdeltagarna tillgodo är 10 procent av intäkterna överskridande denna nivå.

#### Avgångsvederlag

Mellan Investor och verkställande direktören gäller en ömsesidig uppsägningstid om sex månader. Vid uppsägning från bolagets sida erhåller verkställande direktören ett avgångsvederlag uppgående till 12 månadslöner. Om ny anställning ej erhållits ett år efter anställningens upphörande utgår upp till 12 månaders ytterligare avgångsvederlag. Villkoren för ledningsgruppen avseende uppsägningstider och avgångsvederlag är samma som de som gäller för verkställande direktören om ledningsgruppsmedlemmens anställningsavtal har ingåtts före årsstämman 2010. Har anställningsavtalet ingåtts efter årsstämman 2010 ska fast kontantlön under uppsägningstid och avgångsvederlag sammantaget inte överstiga den fasta kontantlönen för två år. Investors övriga medarbetare har ingen avtalad rätt till avgångsvederlag.

#### Erhållna styrelsearvoden

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

#### Övriga förmåner

Inom den svenska verksamheten erbjuds ett antal icke-monetära förmåner till de anställda, bland annat företagshälsövård, sjukvårdsförsäkring, subventionerad lunch, friskvård och semesterboende. För småbarnsföräldrar och chefer erbjuds också hemservice i form av städhjälp och barnpassning.

#### Ersättning till koncernchef och verkställande direktör

Den fasta lönen för året var 7.000 Tkr. Semestertillägg uppgick till 102 Tkr. Den rörliga lönen, vars utfall baseras på att vissa fastställda mål uppnås under året, uppgick till 630 Tkr. Maximalt hade den kunnat uppgå till 700 Tkr. I tillägg ökade semesterlöneskulden med 140 Tkr till 3.220 Tkr. Denna ökning innebär ingen utbetalning under året. Pensionspremier exklusive löneskatt uppgick till 1.928 Tkr och övriga ersättningar och förmåner till 1.092 Tkr. För att få maximalt värde på den långsiktiga aktierelaterade lönen måste verkställande direktören tillföra aktier till ett värde av cirka 42 procent av den fasta lönen före skatt. Under 2011 tillförde verkställande direktören aktier som kvalificerar för deltagande till ett totalt värde av 2.921 Tkr i Investoraktier. Detta åtagande gjorde att verkställande direktören erhöll aktier och optioner i Investor till ett vid tilldelningen beräknat värde av 8.050 Tkr.

## Not 6, forts Anställda och personalkostnader

Total ersättning till verkställande direktör 2011 uppgick därmed till 18.802 Tkr, varav 7.732 Tkr utbetalades kontant. Verkställande direktören har även utnyttjat optioner utgivna 2005 med förfall i januari 2012 varvid han erhöll ett förmånsvärde om 721 Tkr. För mer information se tabell nedan.

### ERSÄTTNING TILL MODERBOLAGETS STYRELSE

Vid årsstämman 2011 beslutades om ett styrelsearvode till ett totalt värde om 7.313 Tkr att fördelas med sammanlagt 6.375 Tkr (varav till ordföranden 1.875 Tkr och 500 Tkr vardera till övriga nio styrelseledamöter som ej är anställda i bolaget) i form av kontantarvode och syntetiska aktier och sammanlagt 938 Tkr kontant som arvode för arbete i styrelseutskotten. Kostnadsförda ersättningar till tidigare styrelseledamöter för året uppgick till 1.200 (1.200) Tkr. Totala utestående pensionsförpliktelser inklusive löneskatt för tidigare styrelse-

ledamöter uppgick vid årets utgång till 147.892 (152.442) Tkr varav 90.977 (97.412) Tkr avsåg Peter Wallenberg. Ersättning till Peter Wallenberg har under året utbetalats med 15.367 (15.367) Tkr.

### Syntetiska aktier 2008–2011

Från och med 2008 kan styrelseledamot välja att erhålla del av bruttoarvodet, exklusive arvode för utskottsarbete, i form av syntetiska aktier. Det beslut årsstämman tog avseende syntetiska aktier 2011 överensstämmer väsentligen med det beslut som togs vid årsstämman 2010. För år 2011 hade ledamot möjlighet att välja 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

### Ersättningar och förmåner 2007–2011 till Börje Ekholm, koncernchef och verkställande direktör (Tkr)

År	Fast lön	Semester-tillägg	Rörlig lön av-seende året	Total kontant ersättning	Förändring semesterlöneskuld	Pensions-premier	Förmåner <sup>1)</sup>	Långsiktig aktie-relaterad lön, värde vid tilldel-ningstillfället	Totalt	Egen investering i långsiktig aktierelaterad ersättning	Egen investering, % av fast lön före skatt
2011	7 000	102	630	7 732	140	1 928	1 092	8 050	18 942	2 921	41,7
2010	7 000	102	–	7 102	440	2 515	1 105	8 050	19 212	3 033	43,3
2009	7 500	94	1 356	8 950	450	2 671	805	6 000	18 876	2 310	30,8
2008	7 500	94	2 706	10 300	660	2 627	750	4 500	18 837	1 600	21,3
2007	7 500	94	2 781	10 375	666	2 565	636	4 500	18 742	1 529	20,4

1) Förmånsvärde på lösta optioner under 2011 tilldelade 2005 tillkommer om 721 Tkr. För optioner lösta under 2010 tilldelade 2004 var motsvarande värde 554 Tkr.

### Kostnadsförda ersättningar

Ersättningar till vd, övriga ledningsgruppen samt tidigare vd:ar.

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

Total ersättning år 2011 (Tkr)	Fast lön	Semester-tillägg	Förändring semesterlöneskuld	Rörlig lön avseende året	Redovisad kostnad för långsiktig aktierelaterad ersättning <sup>1)</sup>	Totalt	Pensions-kostnader <sup>2)</sup>	Övriga ersättningar och förmåner	Total kostnads-förd ersättning
Börje Ekholm, vd och koncernchef	7 000	102	140	630	8 434	16 306	1 928	1092	19 326
Ledningsgruppen exklusive vd <sup>3)</sup>	18 511	165	-465	7 529	8 834	34 574	9 946	610	45 130
Tidigare vd:ar	–	–	–	–	–	–	–	663	663
<b>Totalt<sup>4)</sup></b>	<b>25 511</b>	<b>267</b>	<b>-325</b>	<b>8 159</b>	<b>17 268</b>	<b>50 880</b>	<b>11 874</b>	<b>2 365</b>	<b>65 119</b>

1) Kostnad redovisad enligt IFRS 2.

2) För ledningsgruppen finns inga utestående pensionsförpliktelser.

3) Johan Forssell, Petra Hedengran, Lennart Johansson, Johan Bygge till och med 18/5 2011, Stephen Campe till och med 30/6 2011 och Susanne Ekblom fr.o.m 15/8 2011.

4) Varav utbetalt från dotterbolag, fast lön 3.437 Tkr, rörlig lön 1.871 Tkr, pension 195 Tkr samt övriga ersättningar och förmåner 450 Tkr.

För vinstdelningsprogrammet inom Aktiv portföljförvaltning har ersättning om 46 (33) Tkr till ledande befattningshavare kostnadsförts. Detta är ersättningar utöver redovisade belopp i tabellen ovan.

Total ersättning år 2010 (Tkr)	Fast lön	Semester-tillägg	Förändring semesterlöneskuld	Rörlig lön avseende året	Redovisad kostnad för långsiktig aktierelaterad ersättning <sup>1)</sup>	Totalt	Pensions-kostnader <sup>2)</sup>	Övriga ersättningar och förmåner	Total kostnads-förd ersättning
Börje Ekholm, vd och koncernchef	7 000	102	440	–	5 005	12 547	2 515	1 105	16 167
Ledningsgruppen exklusive vd <sup>3)</sup>	19 084	208	725	10 400	5 248	35 665	6 273	945	42 883
Tidigare vd:ar	–	–	–	–	–	–	–	663	663
<b>Totalt<sup>4)</sup></b>	<b>26 084</b>	<b>310</b>	<b>1 165</b>	<b>10 400</b>	<b>10 253</b>	<b>48 212</b>	<b>8 788</b>	<b>2 713</b>	<b>59 713</b>

1) Kostnad redovisad enligt IFRS 2.

2) För ledningsgruppen finns inga utestående pensionsförpliktelser.

3) Johan Bygge, Stephen Campe, Johan Forssell, Petra Hedengran och Lennart Johansson.

4) Varav utbetalt från dotterföretag: fast lön 5.795 Tkr, rörlig lön 3.243 Tkr, pension 112 Tkr samt övriga ersättningar och förmåner 748 Tkr.

## Not 6, forts Anställda och personalkostnader

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

Totala ersättningar (Mkr)	2011							2010						
	Fast lön <sup>1)</sup>	Rörlig lön	Långsiktig aktierelaterad lön	Pensionskostnader	Kostnader för personalförmåner	Sociala kostnader <sup>2)</sup>	Totalt	Fast lön <sup>1)</sup>	Rörlig lön	Långsiktig aktierelaterad lön	Pensionskostnader	Kostnader för personalförmåner	Sociala kostnader <sup>2)</sup>	Totalt
<b>Koncernen</b>														
Moderbolaget	89	21	25	30	16	43	224	94	18	22	22	17	53	226
Dotterföretag	3 562	280	2	294	108	811	5 057	1 007	41	6	70	16	229	1 369
<b>Totalt</b>	<b>3 651</b>	<b>301</b>	<b>27</b>	<b>324</b>	<b>124</b>	<b>854</b>	<b>5 281</b>	<b>1 101</b>	<b>59</b>	<b>28</b>	<b>92</b>	<b>33</b>	<b>282</b>	<b>1 595</b>
<b>Varav:</b>														
Investeringsverksamheten	116	39	25	39	17	57	293	168	52	28	30	20	65	363

1) Inkluderar semestertillägg och förändringar av semesterlöneskuld.

2) Varav 1 (9) Mkr avser sociala avgifter för långsiktig aktierelaterad lön. Kostnaden för långsiktig aktierelaterad lön inklusive sociala avgifter uppgår till 33 (37) Mkr.

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

Totala ersättningar (Tkr)	2011				2010			
	Ledande befattningshavare samt vd:ar och styrelser i dotterföretag <sup>1)</sup>	varav rörlig lön	Övriga anställda	Totalt	Ledande befattningshavare samt vd:ar och styrelser i dotterföretag	varav rörlig lön	Övriga anställda	Totalt
<b>Koncernen</b>								
Moderbolaget	43 582	11 083	66 750	110 332	36 455	7 166	75 539	111 994
Dotterföretag	38 268	10 132	3 803 690	3 841 958	37 032	9 298	1 010 330	1 047 362
<b>Totalt</b>	<b>81 850</b>	<b>21 215</b>	<b>3 870 440</b>	<b>3 952 290</b>	<b>73 487</b>	<b>16 464</b>	<b>1 085 869</b>	<b>1 159 356</b>
<b>Varav:</b>								
Investeringsverksamheten	54 639	15 225	238 520	293 158	62 307	15 916	157 779	220 086

1) Antal i moderbolaget 15 personer och i dotterföretag 29 personer.

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 och utdelningsbeloppens storlek under femårsperioden fram till 2016 då varje syntetisk aktie berättigar styrelseledamoten att erhålla ett belopp motsvarande då gällande aktiekurs för en B-aktie i Investor.

De syntetiska aktierna värderades i samband med tilldelningen efter årsstämma 2011 till ett genomsnitt av börskursen för Investors B-aktier under de fem handelsdagarna som följde närmast efter den dag B-aktien noterades utan rätt till utdelning 2011. De syntetiska aktierna medför rätt att under femte kalenderåret efter mandatperiodens början vid fyra tillfällen erhålla utbetalning, avseende 25 procent av tilldelade syntetiska aktier vid varje tillfälle, av ett kontant belopp per syntetisk aktie som motsvarar aktiekursen för Investors B-aktie vid respektive utbetalningstidpunkt. De syntetiska aktierna anses intjänade kontinuerligt under mandatperioden, med 25 procent per kvartal. Utdelningar på Investors B-aktier under tiden fram till utbetalningstidpunkten ska gottskrivas ledamoten i form av tilldelning av ytterligare syntetiska aktier. Villkor om att ledamoten måste kvarstå i styrelsen under femårsperioden saknas och beloppet faller sålunda ut även om uppdraget upphört. Dessutom finns en möjlighet för ledamoten att vid förtida frånträde begära förtidslösen till att infalla 12 månader efter uppdragets upphörande.

Vid det konstituerande styrelsesammanträdet i april 2011 beslutade styrelsen, i enlighet med valberedningens rekommendation, att anta 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.

### LÅNGSIKTIG AKTIERELATERAD LÖN – PROGRAMBESKRIVNINGAR

Genom programmen för långsiktig aktierelaterad lön kopplas en del av den anställdes totala ersättning till Investors långsiktiga utveckling. Den del av styrelsens arvode som utgörs av aktierelaterad ersättning i form av syntetiska aktier beskrivs i avsnittet Ersättning till moderbolagets styrelse.

### 2006–2011

#### Programmen består av följande två delar:

1) Aktiesparplan i vilken samtliga anställda får delta. Aktiesparplanen innebär att den anställda förvärvar aktier (alternativt tillförs aktier i 2011 års program) i Investor till marknadspris under en, av styrelsen, angiven period efter publiceringen av Investors första kvartalsrapport för 2011, 2010, 2009, 2008, 2007 respektive 2006 ("Mätperioden"). För varje Investoraktie den anställda förvärvat (alternativt tillförs i 2011 års program) 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 anställda har inte skyldighet att investera något belopp men däremot rätt att investera så mycket av 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 av värdet av tilldelade Matchningsoptioner och Matchningsaktier högst uppgår till mellan 10 och 38 procent av respektive befattningshavares fasta lön. För att verkställande direktören skulle delta fullt ut i Aktiesparplanen 2011 krävdes att han investerade eller tillförde cirka 42 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 38 procent av den fasta lönen. För dessa program gäller för den verkställande direktören att Matchningsaktier och Matchningsoptioner kan utnyttjas under 12 månader från det tidigaste av sju år (tio år för 2006 och 2007 års program) från respektive tilldelningstillfälle och två månader efter utgången av det år då han lämnat sin anställning.

## Not 6, forts Anställda och personalkostnader

Totalt har verkställande direktören investerat 12.567 Tkr i Investoraktier inom ramen för Aktiesparplanerna 2006-2011.

2) Prestationsbaserat Aktieprogram enligt vilket högre befattningshavare deltar utöver Aktiesparplanen

Högre Befattningshavare har, utöver Aktiesparplanen, också rättighet (och skyldighet) att delta i ett Prestationsbaserat Aktieprogram. Detta innebär att nysnämnda personer efter en treårig kvalifikationsperiod har rätt att under fyra år därefter förvärva ytterligare Investoraktier ("Prestationsaktier") för ett

pris per aktie motsvarande, i 2011 års program, samma pris som befattningshavaren betalat per Deltagaraktie ("Förvävspriset"). Denna rätt till förvärv gäller endast under förutsättning att Investoraktiens totalavkastning överträffar vissa mål under kvalifikationsperioden. Det Prestationsbaserade Aktieprogrammet 2011 är oförändrat jämfört med 2010 och 2009. Det Prestationsbaserade Aktieprogrammet 2009 ändrades på två punkter i förhållande till det program som bolagsstämman godkände 2008. För det första har det pris till vilket Prestationsaktier kan förvärfvas höjts från 50 till 100 procent av Förvävspriset (i 2006 och 2007 års program var priset per Prestationsaktie 10 kronor).

### Kostnadsförda ersättningar till styrelsen

Total ersättning år 2011 (Tkr)	Kontant	Värdet av syntetiska aktier vid tilldelningstidpunkten	Utskotts-arvode	Totalt arvode, värde vid tilldelningstidpunkten	Effekt av förändring i verkligt värde på tidigare års programs syntetiska aktier	Effekt av förändring i verkligt värde på 2011 års syntetiska aktier	Effekt av lösen under året	Totalt arvode, redovisad kostnad	Antal syntetiska aktier vid årets ingång	Antal syntetiska aktier tilldelade 2011 <sup>1)</sup>	Utdelningsjustering	Lösta syntetiska aktier under 2011	Antal syntetiska aktier per 31/12 2011
Jacob Wallenberg	937	938	312	2 187	-249	-104	-	1 834	22 441	6 468	774	-	29 683
Anders Scharp <sup>2)</sup>	-	-	-	-	-23	-	-	-23	1 972	-	68	-	2 040
Gunnar Brock <sup>3)</sup>	250	250	63	563	-44	-29	-	490	4 012	1 725	138	-	5 875
Sune Carlsson	250	250	187	687	-66	-29	-	592	5 984	1 725	206	-	7 915
Börje Ekholm	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sirkka Hämmäläinen <sup>4)</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tom Johnstone	250	250	-	500	-20	-29	-	451	1 823	1 725	63	-	3 611
Carola Lemne	250	250	-	500	-20	-29	-	451	1 823	1 725	63	-	3 611
Håkan Mogren <sup>5)</sup>	-	-	-	-	-34	-	-10	-44	3 066	-	106	-3 172	-
Grace Reksten Skaugen	500	-	125	625	-	-	-	625	-	-	-	-	-
O. Griffith Sexton	500	-	63	563	-	-	-	563	-	-	-	-	-
Lena Treschow Torell	250	250	63	563	-66	-29	-	468	5 984	1 725	206	-	7 915
Hans Stråberg <sup>6)</sup>	250	250	-	500	-	-29	-	471	-	1 725	-	-	1 725
Peter Wallenberg Jr. <sup>3)</sup>	250	250	125	625	-66	-29	-	530	5 984	1 725	206	-	7 915
<b>Totalt</b>	<b>3 687</b>	<b>2 688</b>	<b>938</b>	<b>7 313</b>	<b>-588</b>	<b>-307</b>	<b>-10</b>	<b>6 408</b>	<b>53 089</b>	<b>18 543</b>	<b>1 830</b>	<b>-3 172</b>	<b>70 290</b>

1) Baserat på volymvägt genomsnitt av börskursen för Investor B under perioden 14/4 - 20/4, 2011: 144,95 kronor.

2) Styrelseledamot till och med 31/3 2009.

3) Därutöver har ersättning från dotterföretag utgått med 994 Tkr till Gunnar Brock och med 104 Tkr till Peter Wallenberg Jr.

4) Styrelseledamot till och med 12/4 2011.

5) Styrelseledamot till och med 14/4 2010.

6) Styrelseledamot från och med 12/4 2011.

### Kostnadsförda ersättningar till styrelsen

Total ersättning år 2010 (Tkr)	Kontant	Värdet av syntetiska aktier vid tilldelningstidpunkten	Utskotts-arvode	Totalt arvode, värde vid tilldelningstidpunkten	Effekt av förändring i verkligt värde på tidigare års programs syntetiska aktier	Effekt av förändring i verkligt värde på 2010 års syntetiska aktier	Totalt arvode, redovisad kostnad	Antal syntetiska aktier vid årets ingång	Antal syntetiska aktier tilldelade 2010 <sup>1)</sup>	Utdelningsjustering	Antal syntetiska aktier per 31/12 2010
Jacob Wallenberg	938	937	312	2 187	232	49	2 468	15 160	6 838	443	22 441
Anders Scharp <sup>2)</sup>	-	-	-	-	-	-	-	1 916	-	56	1 972
Gunnar Brock <sup>3)</sup>	250	250	-	500	61	12	573	2 127	1 823	62	4 012
Sune Carlsson	250	250	187	687	61	12	760	4 043	1 823	118	5 984
Börje Ekholm	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sirkka Hämmäläinen	500	-	63	563	-	-	563	-	-	-	-
Tom Johnstone <sup>4)</sup>	250	250	-	500	-	12	512	-	1 823	-	1 823
Carola Lemne <sup>4)</sup>	250	250	-	500	-	12	512	-	1 823	-	1 823
Håkan Mogren <sup>5)</sup>	-	-	-	-	46	-	46	2 979	-	87	3 066
Grace Reksten Skaugen	500	-	125	625	-	-	625	-	-	-	-
O. Griffith Sexton	500	-	63	563	-	-	563	-	-	-	-
Lena Treschow Torell	250	250	63	563	61	12	636	4 043	1 823	118	5 984
Peter Wallenberg Jr. <sup>3)</sup>	250	250	125	625	61	12	698	4 043	1 823	118	5 984
<b>Totalt</b>	<b>3 938</b>	<b>2 437</b>	<b>938</b>	<b>7 313</b>	<b>522</b>	<b>121</b>	<b>7 956</b>	<b>34 311</b>	<b>17 776</b>	<b>1 002</b>	<b>53 089</b>

1) Baserat på volymvägt genomsnitt av börskursen för Investor B under perioden 16/4 - 22/4, 2010: 137,10 kronor.

2) Styrelseledamot till och med 31/3 2009.

3) Därutöver har ersättning från dotterföretag utgått med 85 Tkr till Gunnar Brock och med 104 Tkr till Peter Wallenberg Jr.

4) Styrelseledamot från och med 14/4 2010.

5) Styrelseledamot till och med 14/4 2010.

## Not 6, forts Anställda och personalkostnader

Eftersom det pris som ska betalas per Prestationsaktie ökar, blir det teoretiska värdet av möjligheten att erhålla en Prestationsaktie lägre än tidigare varför antalet Prestationsaktier som blir möjliga att erhålla ökar för att motsvara samma värde som 2008 års program medförde. För det andra har de två finansiella mål som i programmen för åren 2006-2008 styr det antal Prestationsaktier som befattningshavare i framtiden kan få rätt att förvärva ersatts med ett mål, Investoraktiens totalavkastning (för program för åren 2006-2008 var de finansiella målen relaterade till Investors substansvärdeutveckling (NAV) och Investors relativa totalavkastning (relativ TSR)).

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.

Det teoretiska värdet av en Prestationsaktie beaktar bland annat sannolikheten för att uppnå prestationskraven samt bygger på Black & Scholes värderingsmodell. Sannolikheten, beräknad utifrån historiska data (verifierad av extern bedömare), att uppnå prestationskraven har beräknats till knappt 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 dessa program gäller för den verkställande direktören att Prestationsaktier kan utnyttjas under 12 månader från det tidigaste av sju år (tio år för 2006 och 2007 års program) från respektive tilldelningstillfälle och två månader efter utgången av det år då han lämnat sin anställning.

På Matchnings- och Prestationsaktierna äger den anställde, i samband med att aktierna förvärvas av den anställde, 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.

### Personaloptionsprogram 2005

Personaloptionsprogrammet 2005 innebar att Investor ställde ut köpoptioner som gav innehavaren till optionerna rätten att köpa motsvarande antal aktier till ett förutbestämt pris. Löptiden för dessa optioner var sju år och intjänandet var kopplat till fortsatt anställning under tre år, så kallad vesting. Personaloptionerna erhöles vederlagsfritt och utgjorde en del av den totala lönen. Generellt gäller att optionerna endast kan intjänas och utnyttjas under anställningstiden och kort tid därefter. Undantag är om en före detta anställd har kvar styrelseuppdrag på uppdrag av Investor. Principen för tilldelning var att antalet totalt tilldelade optioner skulle stå i proportion till aktuell lönesumma i bolaget. För personaloptionerna 2005 bestämdes storleken på den slutliga tilldelningen efter årets utgång och var beroende av respektive anställds måluppfyllelse enligt samma kriterier som gäller för rörlig lönedel enligt beskrivningen "Rörlig lön" på sidan 72.

### ÖVRIGT

#### Investeringsprogram inom Kärninvesteringar - dotterföretag

Styrelseledamöter och ledande befattningshavare i onoterade investeringar, inklusive Mölnlycke Health Care och Aleris, 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. Denna möjlighet gäller dock inte styrelserepresentanter i bolagen som är anställda i Investor.

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

	2011			2010		
	Matchningsaktie	Matchningsoption	Prestationsaktie	Matchningsaktie	Matchningsoption	Prestationsaktie
Genomsnittlig volymvägd betalkurs för Investors B-aktie	150,32	150,32	150,32	137,19	137,19	137,19
Lösenpris	10,00	180,30	150,32	10,00	164,60	137,19
Antagen volatilitet <sup>1)</sup>	30%	30%	30%	30%	30%	30%
Antagen genomsnittlig löptid <sup>2)</sup>	5 år	5 år	5 år	5 år	5 år	5 år
Antagen utdelningsandel <sup>3)</sup>	0%	3,84%	0%	0%	3,84%	0%
Risfri ränta	2,88%	2,88%	2,88%	2,43%	2,43%	2,43%

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.

## Not 6, forts Anställda och personalkostnader

### Sammanfattning för långsiktig aktierelaterad ersättning 2006-2011

#### Matchningsaktier 2006-2011

Utfärdade år	Innehavare <sup>1)</sup>	Antal tilldelade matchningsaktier	Antal vid årets ingång	Utdelningsjustering	Förverkade matchningsaktier under 2011	Lösta matchningsaktier under 2011	Vägd genomsnittlig aktiekurs på lösendagen	Antal matchningsaktier per 31 december 2011	Teoretiskt värde <sup>2)</sup>	Verkligt värde <sup>3)</sup>	Lösenpris	Slutförfallodag	Intjänande-period (år) <sup>4)</sup>
2006	LG	31 038	33 242	1 235	–	1 679	140,34	32 798	109,19	121,34	10,00	31/12 2012	3
2006	ÖA	64 459	31 560	1 061	59	7 955	140,11	24 607	109,19	121,34	10,00	31/12 2012	3
2007	LG	23 845	22 367	812	–	77	142,63	23 102	150,91	168,48	10,00	31/12 2013	3
2007	ÖA	46 349	30 023	1 007	502	5 420	143,41	25 108	150,91	168,48	10,00	31/12 2013	3
2008	LG	30 725	33 082	1 131	–	4 015	138,60	30 198	116,71	130,40	10,00	31/12 2014	3
2008	ÖA	57 350	54 981	1 788	722	17 247	142,90	38 800	116,71	130,40	10,00	31/12 2014	3
2009	LG	48 362	49 860	1 822	–	–	–	51 682 <sup>5)</sup>	97,64	109,01	10,00	31/12 2015	3
2009	ÖA	86 178	85 226	2 918	5 527	11 195	134,10	71 422 <sup>5)</sup>	97,64	109,01	10,00	31/12 2015	3
2010	LG	47 533	47 533	1 734	–	–	–	49 267 <sup>5)</sup>	114,91	128,33	10,00	31/12 2016	3
2010	ÖA	77 010	77 010	2 798	10 215	5 625	127,25	63 968 <sup>5)</sup>	114,91	128,33	10,00	31/12 2016	3
2011	LG	33 258	–	–	–	–	–	33 258 <sup>5)</sup>	127,15	141,66	10,00	31/12 2017	3
2011	ÖA	55 266	–	–	314	85	127,50	54 867 <sup>5)</sup>	127,15	141,66	10,00	31/12 2017	3
<b>Totalt</b>		<b>601 373</b>	<b>464 884</b>	<b>16 306</b>	<b>17 339</b>	<b>53 298</b>		<b>499 077</b>					

1) LG = Ledningsgruppen, ÖA = Övriga anställda.

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

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

4) Om anställningen upphör måste redan intjänade matchningsaktier utnyttjas inom tre månader från anställningens upphörande om anställningen varat kortare tid än fyra år.

Om anställningen varat längre tid än fyra år måste matchningsaktierna utnyttjas inom 12 månader.

5) Matchningsaktier ej tillgängliga för lösen vid årets utgång.

#### Matchningsoptioner 2006-2011

Utfärdade år	Innehavare <sup>1)</sup>	Antal tilldelade matchningsoptioner	Antal vid årets ingång	Förverkade matchningsoptioner under 2011	Lösta matchningsoptioner under 2011	Vägd genomsnittlig aktiekurs på lösendagen	Antal matchningsoptioner per 31 december 2011	Teoretiskt värde <sup>2)</sup>	Verkligt värde <sup>3)</sup>	Lösenpris	Slutförfallodag	Intjänande-period (år) <sup>4)</sup>
2006	LG	62 076	62 076	–	–	–	62 076	15,62	12,47	155,90	31/12 2012	3
2006	ÖA	128 918	92 054	8 816	532	157,00	82 706	15,62	12,47	155,90	31/12 2012	3
2007	LG	47 690	47 690	–	–	–	47 690	22,80	18,84	212,00	31/12 2013	3
2007	ÖA	92 698	72 056	7 188	–	–	64 868	22,80	18,84	212,00	31/12 2013	3
2008	LG	61 450	61 450	–	–	–	61 450	16,41	18,98	166,20	31/12 2014	3
2008	ÖA	114 700	104 406	10 618	–	–	93 788	16,41	18,98	166,20	31/12 2014	3
2009	LG	96 724	96 724	–	–	–	96 724 <sup>5)</sup>	14,52	16,68	141,50	31/12 2015	3
2009	ÖA	172 356	167 248	12 812	10 721	147,50	143 715 <sup>5)</sup>	14,52	16,68	141,50	31/12 2015	3
2010	LG	95 066	95 066	–	–	–	95 066 <sup>5)</sup>	17,44	19,73	164,60	31/12 2016	3
2010	ÖA	154 020	154 020	25 356	–	–	128 664 <sup>5)</sup>	17,44	19,73	164,60	31/12 2016	3
2011	LG	66 516	–	–	–	–	66 516 <sup>5)</sup>	19,78	22,82	180,30	31/12 2017	3
2011	ÖA	110 532	–	798	–	–	109 734 <sup>5)</sup>	19,78	22,82	180,30	31/12 2017	3
<b>Totalt</b>		<b>1 202 746</b>	<b>952 790</b>	<b>65 588</b>	<b>11 253</b>		<b>1 052 997</b>					

1) LG = Ledningsgruppen, ÖA = Övriga anställda.

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

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

4) Om anställningen upphör måste redan intjänade matchningsoptioner utnyttjas inom tre månader från anställningens upphörande om anställningen varat kortare tid än fyra år.

Om anställningen varat längre tid än fyra år måste matchningsoptionerna utnyttjas inom 12 månader.

5) Matchningsoptioner ej tillgängliga för lösen vid årets utgång.

## Not 6, forts Anställda och personalkostnader

### Prestationsaktier 2006-2011

Utfärdade år	Komponent och innehavare <sup>1)</sup>	Maximalt antal tilldelade prestationsaktier	Antal vid årets ingång	Utdelningsjustering	Förverkade prestationsaktier under 2011	Lösta prestationsaktier under 2011	Vägd genomsnittlig aktiekurs på lösendagen	Antal prestationsaktier per 31 december 2011	Teoretiskt värde <sup>2)</sup>	Verkligt värde <sup>3)</sup>	Lösenpris	Slutförfallodag	Intjänandeperiod (år)
2006	NAV LG	88 270	–	–	–	–	–	–	52,35	121,34	10,00	31/12 2012	3
2006	NAV ÖA	35 613	–	–	–	–	–	–	52,35	121,34	10,00	31/12 2012	3
2006	TSR LG	45 116	23 667	842	–	1 199	140,15	23 310	52,35	57,03	10,00	31/12 2012	3
2006	TSR ÖA	18 199	4 060	142	28	88	149,68	4 086	52,35	57,03	10,00	31/12 2012	3
2007	NAV LG	63 449	–	–	–	–	–	–	77,78	168,48	10,00	31/12 2013	3
2007	NAV ÖA	26 958	–	–	–	–	–	–	77,78	168,48	10,00	31/12 2013	3
2007	TSR LG	34 371	13 829	505	–	48	142,58	14 286	77,78	82,55	10,00	31/12 2013	3
2007	TSR ÖA	14 602	3 626	132	20	277	149,29	3 461	77,78	82,55	10,00	31/12 2013	3
2008	NAV LG	121 560	145 129	–	145 129	–	–	–	40,98	81,88	69,29	31/12 2014	3
2008	NAV ÖA	53 914	57 941	–	57 941	–	–	–	40,98	81,88	69,29	31/12 2014	3
2008	TSR LG	65 236	77 886	1 966	47 364	3 098	143,30	29 390	38,18	42,98	69,29	31/12 2014	3
2008	TSR ÖA	28 930	31 091	732	18 911	4 332	145,90	8 580	38,18	42,98	69,29	31/12 2014	3
2009	TSR LG	590 946	608 778	20 478	–	–	–	629 256 <sup>4)</sup>	15,45	17,26	110,78	31/12 2015	3
2009	TSR ÖA	279 427	277 768	9 258	12 059	–	–	274 967 <sup>4)</sup>	15,45	17,26	110,78	31/12 2015	3
2010	TSR LG	584 105	584 105	19 647	–	–	–	603 752 <sup>4)</sup>	18,34	20,34	132,73	31/12 2016	3
2010	TSR ÖA	215 092	215 092	7 234	20 647	–	–	201 679 <sup>4)</sup>	18,34	20,34	132,73	31/12 2016	3
2011	TSR LG	446 855	–	–	–	–	–	446 855 <sup>4)</sup>	20,56	23,14	150,32	31/12 2017	3
2011	TSR ÖA	216 929	–	–	–	–	–	216 929 <sup>4)</sup>	20,56	23,14	150,32	31/12 2017	3
<b>Totalt</b>		<b>2 929 572</b>	<b>2 042 972</b>	<b>60 936</b>	<b>302 099</b>	<b>9 042</b>		<b>2 456 551</b>					

1) LG = Ledningsgruppen, ÖA = Övriga anställda, NAV= Investors substansvärdeutveckling, TSR= Relativa totalavkastningen på Investoraktien.

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

3) Verkligt värde vid tilldelningstillfället beräknat i enlighet med IFRS 2 som ligger till grund för redovisade värden. Se sidan 76 för specifikation av beräkningsgrunder.

4) 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 personalomsättning vid värderingen utan istället görs en justering av förväntat antal intjänade aktier eller optioner, vilken baseras på genomsnittligt historiskt utfall. Enligt definitionen i IFRS 2 Aktierelaterade ersättningar är NAV-komponenten

ett så kallat "icke marknadsvillkor" och TSR-komponenten ett "marknadsvillkor". Skillnaden mellan verkligt värde (IFRS 2) och teoretiskt värde avseende aktier som tilldelats baserat på NAV-komponenten beror på att det teoretiska värdet beaktar sannolikheten för full tilldelning i värderingen. Vid beräkning enligt IFRS 2 beaktas motsvarande sannolikhet genom en justering av förväntat antal intjänade aktier.

### Sammanfattning av de långsiktiga aktieprogrammen 2004-2005

Utfärdade år	Innehavare <sup>1)</sup>	Antal tilldelade aktier	Antal vid årets ingång	Verkligt värde <sup>2)</sup>	Lösta aktier under 2011	Antal aktier per 31 december 2011	Slutförfallodag <sup>3)</sup>	Intjänandeperiod (år)
2004	LG	74 000	3 200	77,00	–	3 200	20/1 2009	5
2005	LG	58 331	9 612	97,04	–	9 612	21/1 2010	5
<b>Totalt</b>		<b>132 331</b>	<b>12 812</b>		<b>–</b>	<b>12 812</b>		

1) LG = Ledningsgruppen.

2) Verkligt värde vid tilldelningstillfället beräknat i enlighet med IFRS 2 som ligger till grund för redovisade värden.

3) För den verkställande direktören gäller att aktierna kan utnyttjas under 12 månader från det tidigaste av 10 år från respektive tilldelningstillfälle och två månader efter utgången av det år då han lämnat sin anställning.



## Not 6, forts Anställda och personalkostnader

### Sammanfattning av det långsiktiga optionsprogrammet 2005

Utfärdade år	Innehavare <sup>1)</sup>	Antal till-delade optioner	Antal vid årets ingång	Lösta optioner under 2011	Vägd genomsnittlig aktiekurs på lösendagen	Förfallna optioner under 2011	Antal optioner per 31 december 2011	Teoretiskt värde <sup>2)</sup>	Verkligt värde <sup>3)</sup>	Lösenpris	Slutförfallodag	Intjänande period (år)
2005	LG	164 565	145 997	145 997	130,69	–	–	19,00	15,20	106,70	20/1 2012	3
2005	ÖA	1 008 469	419 379	412 829	129,33	–	6 550	19,00	15,20	106,70	20/1 2012	3
<b>Totalt</b>		<b>1 173 034</b>	<b>565 376</b>	<b>558 826</b>		<b>–</b>	<b>6 550</b>					

1) LG = Ledningsgruppen, ÖA = Övriga anställda.

2) Värdet av optioner vid tilldelningstillfället baseras på ett teoretiskt värde beräknat med Black & Scholes modell. På grund av optionernas särskilda villkor avseende intjänandeperiod samt löptid, är volatilitetsparametern justerad med hänsyn tagen till detta.

3) Verkligt värde vid tilldelningstillfället beräknat i enlighet med IFRS 2 som ligger till grund för redovisade värden.

### Redovisningsmässiga effekter av aktierelaterade ersättningar

(Tkr)	2011	2010
<i>Koncernen</i>		
<i>Personalkostnader för aktierelaterade ersättningar</i>		
Kostnad hänförlig till egetkapitalreglerade instrument	29 965	24 794
Kostnad hänförlig till kontantreglerade instrument	1 783	3 080
Sociala avgifter och övriga kostnader hänförliga till aktierelaterade ersättningar	1 416	9 454
<b>Totalt</b>	<b>33 164</b>	<b>37 328</b>

(Tkr)	2011	2010
<i>Moderbolaget</i>		
<i>Personalkostnader för aktierelaterade ersättningar</i>		
Kostnad hänförlig till egetkapitalreglerade instrument (IFRS 2)	27 211	19 091
Kostnad hänförlig till kontantreglerade instrument (IFRS 2)	1 783	3 080
Sociala avgifter och övriga kostnader hänförliga till aktierelaterade ersättningar	2 070	8 484
<b>Totalt</b>	<b>31 064</b>	<b>30 655</b>

(Tkr)	2011	2010
<i>Koncernen samt Moderbolaget</i>		
Effekt av lösen aktierelaterade ersättningar redovisad direkt i eget kapital	–19 902	–29 502
Redovisat värde skulder för aktierelaterade ersättningar	9 433	7 640
Effekt av sÄkringsåtgärder redovisade i finansnettot	–18 347	10 711
Vägd genomsnittlig kurs i utestående sÄkringskontrakt	127,52	127,52

### SÄkringsåtgärder för personaloptions- och aktieprogram

Investors policy är att vidta åtgärder för att minimera effekterna av en uppgång i Investors aktiekurs. För program till och med 2005 har aktieswappar och aktieoptioner använts som sÄkringsinstrument, dessa redovisas till verkligt värde i enlighet med regler för derivat (IAS 39) till följd av att de ej kvalificerar för sÄkringsredovisning. SÄkringslösningen innebär att personaloptions- och aktieprogrammen inte påverkar verkligt antal utestående aktier i Investor, däremot uppkommer en teoretisk utspÄdnings-effekt till följd av programmen.

För program utstÄllda från och med år 2006 har Investor återköpt egna aktier för att garantera leverans.