Årsstämma Investor AB (publ) 5 maj 2021

Punkt 16 – Program för långsiktig rörlig ersättning

Punkt 16A - Program för långsiktig rörlig ersättning för medarbetare inom Investor, exklusive Patricia Industries
(Siffrorna nedan är baserade på befintligt antal aktier i Investor och kommer att justeras för att reflektera det ökade antalet aktier om årsstämman beslutar att godkänna den split 4:1 som styrelsen föreslagit.)

Styrelsen uppmuntrar Investors medarbetare att bygga upp ett betydande aktieägande i Investor. Programmet för långsiktig rörlig ersättning för medarbetare inom Investor har en struktur som erbjuder medarbetarna en balans mellan risktagande och möjlighet till kompensation. Det finns dels ett krav på eget aktieinnehav (risk) men också möjligheten att erhålla prestationsrelaterade tilldelningar av Investoraktier (belöning). Kravet på eget innehav av Investoraktier finns för att stärka engagemanget i Investor och för att skapa exponering mot Investors långsiktiga utveckling. Det ger också Investors aktieägare och medarbetare en gemensam målsättning. Tilldelningsvärdet per deltagare bestäms till ett maximum av varje deltagares årliga fasta kontantersättning före skatt och kan vara mellan 10 och 100 procent av deltagarens årliga fasta kontantersättning före skatt.

Programmet består av två planer: Aktiesparplanen och Prestationsplanen. Aktiesparplanen erbjuds samtliga medarbetare. Under denna plan investerar medarbetare i Investoraktier, alternativt använder redan ägda aktier, (”Deltagaraktier”). Varje Deltagaraktie ger rätt att erhålla två optioner (”Matchningsoptioner”) och rätt att köpa en Investoraktie (”Matchningsaktie”). Prestationsplanen, som erbjuds verkställande direktören och vissa ledande befattningshavare, är prestationsbaserad och ger möjlighet för deltagare att köpa ytterligare Investoraktier.

Investors årsstämma har under en lång följd av år fattat beslut om liknande Aktiesparplaner och Prestationsplaner. De äldsta utestående programmen är de från 2015. Sedan 2017 deltar medarbetare inom Patricia Industries i ett separat program för långsiktig rörlig ersättning (se beskrivning i punkt 16B).

Programmet i korthet, beslutsprocess, majoritetskrav m.m.
Styrelsen har beslutat att föreslå årsstämman 2021 ett program för långsiktig rörlig ersättning för medarbetare inom Investor som huvudsakligen motsvarar det program som beslutades 2020. Kostnaden för programmet har ökat något jämfört med förra årets program. Styrelsens beslut har föregåtts av Ersättningsutskottets beredning av ärendet. Genomförande av programmet förutsätter att årsstämman med enkel majoritet godkänner omfattningen av och huvudprinciperna för programmet.

Det föreslagna programmet för 2021 är kopplat till aktier i Investor av serie B och består av följande två planer.

1. Aktiesparplanen
Samtliga medarbetare erbjuds att delta i Aktiesparplanen. Medarbetare som väljer att delta i programmet investerar i, eller använder befintligt innehav av, aktier i Investor som Deltagaraktier. För varje Deltagaraktie tilldelas två Matchningsoptioner samt rätt att förvärva en Matchningsaktie.

För att en Investoraktie ska kvalificera som Deltagaraktie ska aktien innehas med full äganderätt av medarbetaren och får inte vara föremål för restriktioner under någon utestående Aktiesparplan. Medarbetaren får inte på annat sätt än vad Aktiesparplanen medger förfoga över aktien under intjäningsperioden. Deltagaraktien kan antingen vara en aktie som medarbetaren redan äger eller en aktie som förvärvas under en period efter publiceringen av Investors första

kvartalsrapport för 2021 (”Mätperioden”). Den genomsnittliga volymviktade betalkursen för Investoraktien på Nasdaq Stockholm under Mätperioden benämns nedan ”Deltagarkursen”.

Tilldelning sker efter en treårig intjäningsperiod. Därefter följer en fyraårsperiod under vilken varje Matchningsaktie kan förvärvas för 10 kronor. Under samma fyraårsperiod berättigar varje Matchningsoption till förvärv av en Investoraktie till ett pris motsvarande 120 procent av Deltagarkursen.

Verkställande direktören, övriga medlemmar i den utökade ledningsgruppen och ytterligare maximalt 20 befattningshavare inom Investor (”Ledande Befattningshavare”) har skyldighet att delta i Aktiesparplanen med Deltagaraktier motsvarande ett ”Deltagarvärde” om minst 5 procent av sin årliga fasta kontantersättning före skatt. Med ”Deltagarvärde” avses antal Deltagaraktier multiplicerat med Deltagarkursen.

Ledande Befattningshavare erbjuds vidare att delta med Deltagaraktier så att värdet av tilldelade Matchningsoptioner och Matchningsaktier högst uppgår till mellan 10 och cirka 33 procent (för verkställande direktören cirka 33 procent) av respektive befattningshavares årliga fasta kontantersättning före skatt, beroende på prestation, arbetsuppgifter, etc. Övriga medarbetare har ingen skyldighet, men däremot rätt, att delta med Deltagaraktier så att värdet av tilldelade Matchningsoptioner och Matchningsaktier uppgår till högst 10 alternativt 15 procent av vederbörandes årliga fasta kontantersättning beroende på prestation, arbetsuppgifter, etc.

Verkställande direktören har rätt att under Aktiesparplanen delta med (investera i) Deltagaraktier motsvarande ett Deltagarvärde upp till cirka 40 procent av den årliga fasta kontantersättningen före skatt. Om verkställande direktören deltar fullt ut i Aktiesparplanen motsvarar möjligheten att erhålla Matchningsaktier och Matchningsoptioner under Aktiesparplanen ett teoretiskt värde på cirka 33 procent av den årliga fasta kontantersättningen före skatt.

Det teoretiska värdet av Aktiesparplanen har beräknats med hänsyn till värdet av optionerna, investeringsrisken, risken att anställningen upphör samt det pris som betalas för varje Matchningsaktie. Vid antagande om en Deltagarkurs om 680 kronor per aktie, uppgår det framräknade värdet till cirka 84 procent av det investerade beloppet.

2. Prestationsplan

Enligt detta förslag deltar Ledande Befattningshavare, utöver Aktiesparplanen, också i en Prestationsplan.

Detta innebär att de Ledande Befattningshavarna har rätt att under en fyraårsperiod efter den treåriga intjäningsperioden förvärva ytterligare Investoraktier av serie B (”Prestationsaktier”) för ett pris motsvarande 50 procent av Deltagarkursen under förutsättning att Investoraktiens totalavkastning överstiger en viss nivå under intjäningsperioden.

Totalavkastningen mäts över en treårig intjäningsperioden (kvartalsvis mätning på rullande 12-månadersbasis, där det totala utfallet beräknas som genomsnittet under de tre åren baserat på 9 mätpunkter). För att ge deltagarna rätt att förvärva det högsta antalet Prestationsaktier måste Investoraktiens genomsnittliga årliga totalavkastning (inklusive återinvesterade utdelningar) överstiga räntan för 10-åriga statsobligationer med mer än 10 procentenheter. Överstiger totalavkastningen inte den 10-åriga statsobligationsräntan med minst 2 procentenheter får befattningshavaren inte förvärva några Prestationsaktier. Om totalavkastningen ligger mellan den 10-åriga statsobligationsräntan plus 2 procentenheter och den 10-åriga statsobligationsräntan plus 10 procentenheter, sker en proportionell (linjär) beräkning av antalet aktier som får förvärvas.

Det teoretiska värdet av möjligheten att få förvärva Prestationsaktier ska för Ledande Befattningshavare uppgå till mellan 20 och cirka 67 procent av respektive befattningshavares fasta kontantersättningen för 2021 (för verkställande direktören cirka 67 procent).

Det teoretiska värdet av möjligheten att förvärva en Prestationsaktie beaktar bland annat sannolikheten för att uppnå prestationskraven samt bygger på Black-Scholes värderingsmodell. Vid en antagen börskurs om 680 kronor utgör värdet av varje möjlighet att förvärva en Prestationsaktie 153 kronor. Sannolikheten att uppnå prestationskraven har, baserat på historiska utfall för Investors B-aktie (verifierad av extern bedömare), beräknats till cirka 50 procent.

Slutligt antal Prestationsaktier som får förvärvas är beroende av utfallet av prestationskraven men kan inte överstiga ett vid tilldelningen 2021 bestämt högsta antal (tak).

Utdelningskompensation
När Matchnings- och Prestationsaktierna förvärvas erhåller medarbetaren kompensation för den utdelning som lämnats på aktierna under intjäningsperioden och fram till förvärvstidpunkten. Detta för att programmet ska vara utdelningsneutralt.

Antal aktier, kostnader och säkringsåtgärder
En Deltagarkurs om 680 kronor innebär att medarbetare till följd av Matchningsoptionerna kan förvärva högst 65 000 aktier om medarbetare fullt ut utnyttjar Aktiesparplanens möjligheter. Högsta antal Matchningsaktier som medarbetare kan få rätt att förvärva uppgår, inklusive beräknad kompensation för utdelning, till 40 000, om medarbetare fullt ut utnyttjar sin möjlighet att delta i Aktiesparplanen. Vid maximal måluppfyllelse uppgår det högsta antal Prestationsaktier som Ledande Befattningshavare kan ha rätt att förvärva, inklusive beräknad kompensation för utdelning, till 215 000. Högsta antal aktier som kan komma att förvärvas under programmet är, för att upprätthålla det värde som redovisats ovan, beroende av Deltagarkursen och kan således komma att öka eller minska. Högsta antalet aktier kan också förändras till följd av omräkning på grund av företrädesemission, split, fondemission eller liknande åtgärd.

Kostnaderna för programmet 2021 baseras på redovisningsprinciperna enligt IFRS 2 och uppgår vid en Deltagarkurs om 680 kronor samt fullt deltagande till cirka 28 miljoner kronor (varav utökade ledningsgruppen cirka 13) för Aktiesparplanen och cirka 33 miljoner kronor (varav utökade ledningsgruppen cirka 21) för Prestationsplanen. I beloppen ingår beräknad kostnad för sociala avgifter. Kostnaderna fördelas över den treåriga intjäningsperioden.

För att begränsa kostnaderna, inklusive sociala avgifter, för programmet för långsiktig rörlig ersättning avser styrelsen att vidta säkringsåtgärder i form av aktieswappar med tredje part och/eller, under förutsättning av årsstämmans beslut under punkt 17 på dagordningen, förvärv av egna aktier vilka kan överlåtas till medarbetare under Aktiesparplanen och Prestationsplanen. Säkringsåtgärderna och framtida hantering av dessa innebär att de kostnader som anges i föregående stycke inte påverkas av stigande aktiekurs, men kostnaderna kan minska om målen för Prestationsaktierna inte uppnås till fullo.

Avsikten är inte att ge ut nya aktier till följd av Aktiesparplanen eller Prestationsplanen. Vid eventuell säkring genom förvärv av egna aktier kan dock redan utgivna aktier återköpas och levereras till medarbetare, respektive säljas i marknaden för att täcka kostnaden för sociala avgifter.

Övrigt
Programmet för 2021 bedöms endast medföra marginella utspädningseffekter för bolaget och aktieägarna eftersom programmet är av begränsad omfattning och att redan utgivna aktier används. Programmet leder under ovan angivna antaganden till leverans av sammanlagt högst 320 000 Investoraktier, motsvarande cirka 0,04 procent av det totala antalet aktier och cirka

0,01 procent av det totala antalet röster i bolaget. Tillsammans med tidigare beslutade program för långsiktig rörlig ersättning, vilka omfattar totalt cirka 0,85 miljoner aktier, omfattar Investors program för långsiktig rörlig ersättning cirka 0,2 procent av det totala antalet aktier och cirka 0,03 procent av det totala antalet röster i bolaget.

Ytterligare information om tidigare års program för långsiktig rörlig ersättning finns i Investors årsredovisning samt på www.investorab.com.

Punkt 16B - Program för långsiktig rörlig ersättning för medarbetare inom Patricia Industries
Styrelsens ambition är att kontinuerligt säkerställa en stark koppling mellan den rörliga ersättningen för medarbetare i Patricia Industries (”PI”) och värdeutvecklingen för PI:s portfölj.

Syftet med PI:s program är att uppmuntra medarbetare att bygga upp såväl ett betydande innehav av Investoraktier som, direkt eller indirekt, en betydande exponering mot PI:s befintliga och framtida investeringar. Programmet har en struktur som syftar till att åstadkomma en balans mellan a) medarbetarens egen investering i Investoraktier och b) prestationsbaserade tilldelningar av instrument knutna till PI:s befintliga och framtida investeringar.

Det egna innehavet syftar till att öka medarbetarnas engagemang för såväl PI som för Investor. Eftersom en väsentlig del av medarbetarnas ersättning kopplas till PI:s långsiktiga värdeutveckling (inklusive PI:s framtida investeringar), exponeras de för såväl värdeuppgångar som värdenedgångar och medarbetarnas intressen förenas därmed med Investors aktieägares intressen.

I korthet baseras programmet på samma struktur som Investors program, men är relaterad till värdeutvecklingen i PI. Instrumenten i PI:s program tilldelas inom ramen för två planer (som beskrivs närmare nedan):

1. PI:s Balansräkningsplan (”PI-BR-Planen”)
2. PI:s Nordamerikanska Dotterbolagsplan (”PI-NA-Planen”)

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

Programmet i korthet, beslutsformer, majoritetskrav m.m.
Styrelsen har beslutat att föreslå årsstämman 2021 ett program för långsiktig rörlig ersättning för medarbetare i PI som huvudsakligen motsvarar det program som beslutades 2020. Kostnaden för programmet är i linje med förra årets program. Styrelsens beslut har föregåtts av beredning i Ersättningsutskottet. Genomförande av programmet förutsätter att årsstämman med enkel majoritet godkänner omfattningen av och huvudprinciperna för programmet i enlighet med nedanstående förslag.

Generella villkor för PI:s program
Egen investering
I likhet med det föreslagna programmet 2021 för medarbetare i Investor (punkt 16A) innebär det här programmet krav på egen investering i Investoraktier (”Deltagaraktier”). För att Deltagaraktierna ska kvalificera för deltagande i programmet ska Deltagaraktierna innehas med full äganderätt av medarbetaren och får inte vara föremål för några restriktioner under något annat utestående program för långsiktig rörlig ersättning. Medarbetaren får inte på annat sätt än i enlighet med vad programmet medger förfoga över Deltagaraktierna under intjäningsperioden.

Deltagaraktien kan antingen vara en aktie som medarbetaren redan äger eller en aktie som förvärvas under en period efter publiceringen av Investors första kvartalsrapport för året då tilldelning sker (”Mätperioden”).

Deltagare och Deltagarvärde
Högst 25 medarbetare i PI erbjuds att delta i programmet, med Deltagaraktier motsvarande ett ”Deltagarvärde” som fastställs i enlighet med de principer som beskrivs i punkt 16A. Det maximala Deltagarvärdet för varje deltagare är beroende av deltagarens roll, ansvar samt arbetsställe och kommer att uppgå till maximalt mellan cirka 17 procent och 58 procent av deltagarens årliga fasta kontantersättningen före skatt.

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

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

PI-BR-Planen
Baserat på det Tilldelningsvärde som för deltagaren är hänförligt till PI-BR-Planen, tilldelas deltagaren instrument. Värdet på dessa instrument beror på värdeutvecklingen i PI under instrumentens löptid. PI-BR-Planens utformning syftar till att åstadkomma en balans mellan å ena sidan medarbetarens risktagande, genom krav på egen investering i Investoraktier, och å andra sidan medarbetarens möjlighet att erhålla ersättning som är baserad på det värde som skapas inom affärsområdet PI.

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

Generella villkor för instrumenten
För instrument tilldelade under PI-BR-Planen och PI-NA-Planen ska följande villkor gälla:
- Instrumenten tilldelas vederlagsfritt.
- Instrument som tilldelas i kategorin Övriga medarbetare i PI inom ramen för de två Planerna replikerar strukturen för Aktiesparplanen i punkt 16A.
- Instrument som tilldelas i kategorin Ledande Befattningshavare i PI inom ramen för de två Planerna består av såväl instrument som replikerar Aktiesparplanen i punkt 16A och instrument med särskilda prestationsvillkor som replikerar strukturen för Prestationsplanen i punkt 16A.
- Det teoretiska värdet av instrumenten i Planerna är baserat på Black-Scholes värderingsmodell. Det teoretiska värdet av instrumenten i Prestationsplanen tar, bland annat, hänsyn till sannolikheten att prestationskraven uppnås.
- Instrumenten intjänas under tre år efter tilldelning (”Intjäningsperioden”).
- Instrumenten får inte överlåtas eller pantsättas.
- Förutsatt att intjäning sker kan instrumenten utnyttjas/lösas under en fyraårsperiod efter Intjäningsperiodens slut. Detta förutsätter (med vissa undantag) att deltagaren under

Intjäningsperioden 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
Följande prestationsvillkor gäller för instrumenten som ställs ut under programmet till Ledande Befattningshavare i PI (som replikerar strukturen för Prestationsplanen i punkt 16A).

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. Överstiger den sammantagna årliga tillväxten av marknadsvärdet av tillgångarna i PI:s balansräkning inte den 10-åriga svenska statsobligationsräntan med minst 2 procentenheter tilldelas deltagare inga instrument. Om den tillämpliga sammantagna årliga tillväxten ligger mellan den 10-åriga svenska statsobligationsräntan plus 2 procentenheter och den 10-åriga svenska statsobligationsräntan plus 10 procentenheter, sker en proportionell (linjär) beräkning av tilldelningen. Prestationen mäts vid tre tillfällen under den treåriga Intjäningsperioden, varje mätning på rullande 12-månadersbasis.

Instrument tilldelade inom ramen för PI-NA-Planen: För att deltagare ska kunna tilldelas maximalt antal instrument måste den sammantagna årliga tillväxten av marknadsvärdet av PI:s nordamerikanska operativa dotterbolag överstiga räntan för 10-åriga amerikanska statsobligationer med mer än 12 procentenheter. Överstiger den sammantagna årliga tillväxten av marknadsvärdet av tillgångarna i PI:s nordamerikanska operativa dotterbolag inte den 10-åriga amerikanska statsobligationsräntan med minst 4 procentenheter tilldelas deltagare inga instrument. Om den tillämpliga sammantagna årliga tillväxten ligger mellan den 10-åriga amerikanska statsobligationsräntan plus 4 procentenheter och den 10-åriga amerikanska statsobligationsräntan plus 12 procentenheter, sker en proportionell (linjär) beräkning av tilldelningen. Prestationen mäts vid ett tillfälle, i slutet av den treåriga Intjäningsperioden.

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

Utöver vad som anges nedan baseras de beräknade kostnaderna för programmet efter intjänandeperioden om tre år på följande antaganden: Att programmet omfattar högst 25 deltagare, att varje deltagare gör en maximal egen investering, att medarbetare i PI i Sverige har 100 procent av Tilldelningsvärdet hänförligt till PI-BR-Planen, att medarbetare i PI i USA har 60 procent av Tilldelningsvärdet hänförligt till PI-BR-Planen och 40 procent till PI-NA-Planen samt att det sammanlagda Tilldelningsvärdet uppgår till 42 miljoner kronor.

Förutsatt en årlig avkastning på marknadsvärdet av PI:s balansräkning som överstiger räntan på 10-åriga svenska statsobligationer (här antas 0 procent) med 2 procentenheter, uppgår den maximala kostnaden för PI-BR-Planen enligt IFRS 2 till cirka 13 miljoner kronor och den maximala kostnaden för sociala avgifter beräknas uppgå till cirka 1,7 miljoner kronor. Förutsatt en årlig avkastning på marknadsvärdet av PI:s balansräkning som överstiger räntan på 10-åriga svenska statsobligationer (här antas 0 procent) med 6 procentenheter, uppgår den maximala

kostnaden för PI-BR-Planen enligt IFRS 2 till cirka 43 miljoner kronor och den maximala kostnaden för sociala avgifter beräknas uppgå till cirka 5 miljoner kronor. Förutsatt en årlig avkastning på marknadsvärdet av PI:s balansräkning som överstiger räntan på 10-åriga svenska statsobligationer (här antas 0 procent) med 10 procentenheter, uppgår den maximala kostnaden för PI-BR-Planen enligt IFRS 2 till cirka 89 miljoner kronor och den maximala kostnaden för sociala avgifter beräknas uppgå till cirka 11 miljoner kronor.

Förutsatt en årlig avkastning på marknadsvärdet av de nordamerikanska rörelsedrivande dotterbolagen som överstiger räntan på 10-åriga amerikanska statsobligationer (här antas 2 procent) med 4 procentenheter, beräknas den maximala kostnaden för PI-NA-Planen enligt IFRS 2 uppgå till cirka 6 miljoner kronor och den maximala kostnaden för sociala avgifter beräknas uppgå till cirka 0,1 miljoner kronor. Förutsatt en årlig avkastning på marknadsvärdet av de nordamerikanska rörelsedrivande dotterbolagen som överstiger räntan på 10-åriga amerikanska statsobligationer (här antas 2 procent) med 8 procentenheter, beräknas den maximala kostnaden för PI-NA-Planen enligt IFRS 2 uppgå till cirka 23 miljoner kronor och den maximala kostnaden för sociala avgifter beräknas uppgå till cirka 0,5 miljoner kronor. Förutsatt en årlig avkastning på marknadsvärdet av de nordamerikanska rörelsedrivande dotterbolagen som överstiger räntan på 10-åriga amerikanska statsobligationer (här antas 2 procent) med 12 procentenheter, beräknas den maximala kostnaden för PI-NA-Planen enligt IFRS 2 uppgå till cirka 46 miljoner kronor och den maximala kostnaden för sociala avgifter beräknas uppgå till cirka 0,9 miljoner kronor.

Övrigt
Programmet medför inte någon utspädning.

Programmet syftar till att medarbetare inom PI ska erhålla en långsiktig rörlig ersättning som är direkt relaterad till utvecklingen av affärsområdet PI. Programmet baseras på samma struktur som Investors program för långsiktig rörlig ersättning och innehåller motsvarande prestationskrav, men den underliggande tillgångsmassan vars utveckling avgör utfallet är PI:s tillgångar. Eftersom dessa tillgångar inte är marknadsnoterade kan den totala kostnaden för programmet, som är kontantavräknat, inte på ett effektivt sätt begränsas genom så kallade säkringsarrangemang. För att programmet ska fungera på samma sätt, och innebära en motsvarande incitamentsprofil, som Investors program är utfallet för varje deltagande individ begränsat genom ett maximalt antal instrument som kan tilldelas men inte av någon annan typ av tak eller gräns.

Ytterligare information om tidigare års program för långsiktig rörlig ersättning i Investor och Patricia Industries finns i Investors årsredovisning samt på Investors hemsida, www.investorab.com.