Investor ABs årsstämma den 12 april 2011

Dagordningspunkt 16

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

---

Information inför årsstämmans beslut

Motiv för styrelsens förslag

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

Principerna för total ersättning till Investors anställda är att:

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

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

Uppföljning och utvärdering (redovisning enligt Svensk kod för bolagsstyrning, 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.

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 2010 har varit projekt- och verksamhetsrelaterade mål kopplade till portföljbolagen samt mål kopplade till effektivisering av interna processer, organisatoriska förändringar, 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 var för åren 2006-2008 med två tredjedelar knuten till Investors substansvärdeutveckling och med en tredjedel till Investoraktiens relativa totalavkastning under en treårsperiod. Från 2009 har förvärvsmöjligheten varit helt knuten till Investoraktiens totalavkastning under en treårsperiod. Det antal aktier som får förvärvas är beroende av utfallet av prestationskraven men kan inte överstiga ett vid tilldelningen bestämt högsta antal. Kvalifikationsperioderna för 2006 till 2008 års Prestationsbaserade Aktieprogram har löpt ut. I 2006 års program kunde högre befattningshavare högst få förvärva 187.198 prestationsaktier, i 2007 års program högst 139.380 prestationsaktier och i 2008 års program högst 269.640 prestationsaktier enligt beslut vid tilldelningen. Utfallen av prestationsmålen har resulterat i att högre befattningshavare, med rätt att förvärva prestationsaktier, får förvärva cirka 16 procent av det högsta antal prestationsaktier i 2006 års program, cirka 14 procent av det högsta antalet prestationsaktier i 2007 års program och cirka 14 procent av det högsta antalet prestationsaktier i 2008 års program. Endast komponenten med relativ totalavkastning gav därvid tilldelning.

Utvärdering sker löpande under året av utvecklingen av programmen. Två till tre gånger per år görs en mer detaljerad utvärdering då programmens förväntade utfall redovisas och diskuteras. Ersättningsutskottet följer också upp de anställdas deltagande i programmen. Vanligtvis deltar cirka 80 procent av de anställda i Aktiesparplanen.

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. Som rådgivare anlitades Kepler Associates, som är en internationell konsultfirma specialiserad på incitamentsprogram. 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 gjordes utifrån tre perspektiv: medarbetarnas motivation, programmets styrningseffekter samt effekter på aktieägarvärde. Utvärderingen resulterade i att det program som föreslogs årsstämman 2009 förenklades och att det skapades en tydligare koppling till Investoraktiens långsiktiga värdeutveckling.

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, finansdirektören, 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. Investor bedriver även investeringsverksamhet i Asien, norra Europa och USA och konkurrerar om medarbetare på dessa marknader med framförallt private equity-bolag, investmentbanker, hedgefonder och konsultbolag.

16 Styrelsens förslag

Styrelsen anser, grundat på bland annat den utvärdering Ersättningsutskottet gjort, att det förslag som framläggs för beslut på årsstämman 2011, och som väsentligen överensstämmer med vad som fastställdes av årsstämman 2010, är en balanserad avvägning mellan fast kontantlön, rörlig kontantlön, långsiktig aktierelaterad lön, pensionsvillkor samt övriga ersättningar och förmåner.

För en beskrivning av utestående program för aktierelaterad lön och övriga utestående ersättningsvillkor hänvisas till not 5 i bolagets årseredovisning för 2010 samt bolagets webbplats.

16A Riktlinjer för lön och annan ersättning till verkställande direktören och andra medlemmar i ledningsgruppen

Ledningsgruppen består av verkställande direktören Börje Ekholm, Johan Bygge, Stephen Campe, Johan Forssell, Petra Hedengran och Lennart Johansson. Som tidigare kommunicerats har arbetet med att rekrytera en ny CFO inletts. Avsikten är att denne ska ingå i ledningsgruppen utöver nuvarande medlemmar.

Styrelsens förslag till riktlinjer för lön och annan ersättning nedan överensstämmer i allt väsentligt med principerna för vad ledningsgruppen tidigare år erhållit i ersättning och baseras på redan ingångna avtal mellan Investor och respektive befattningshavare. Erhållna styrelsearvoden från kärninvesteringar och från operativa investeringar får behållas av den anställde, men beaktas vid fastställande av den anställdes totala ersättning.

Beredning av ersättningsfrågor

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

Riktlinjer

Investor ska sträva efter att erbjuda en marknadsmässig totalersättning som gör det möjligt att rekrytera och behålla rätt ledande befattningshavare. Den totala ersättningen ska baseras på faktorer såsom befattning, prestation och individuell kvalifikation.

Ledningsgruppens totala ersättning ska bestå av
- fast kontantlön;
- rörlig kontantlön;
- långsiktig aktierelaterad lön;
- pension; samt
- övriga ersättningar och förmåner.

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

<u>Fast kontantlön</u>

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

Avseende 2010 utgick fast kontantlön till ledningsgruppen enligt följande
- Fast kontantlön före skatt till verkställande direktören uppgick till 7,0 Mkr.
- Fast kontantlön före skatt till övriga medlemmar i ledningsgruppen uppgick till totalt 19,1 Mkr.

Rörlig kontantlön

Kortsiktig rörlig kontantlön
Den kortsiktiga rörliga kontantlönen är beroende av individens uppfyllelse av årligen fastställda mål. Utfallet av den kortsiktiga rörliga kontantlönen följs upp årligen. För ledningsgruppen ska den högsta möjliga kortsiktiga rörliga kontantlönen variera beroende på befattning och avtal och ska som regel för ledningsgruppsmedlemmar utgöra 45 – 80 procent (i undantagsfall lägre eller högre, dock ej överstigande 100 procent) av den fasta kontantlönen. För den verkställande direktören utgjorde den kortsiktiga rörliga kontantlönen 2010 maximalt 10 procent. Den sammanlagda kortsiktiga rörliga kontantlönen före skatt för samtliga nuvarande medlemmar i ledningsgruppen kan under 2011 uppgå till mellan 0 kronor och 15,0 miljoner kronor beroende på måluppfyllelse. För det fall ledningsgruppen utökas, kan den rörliga ersättningen komma att överstiga detta belopp. I enlighet med vad som gällde för 2010 ska utfallet 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.

Avseende 2010 utgick kortsiktig rörlig kontantlön till ledningsgruppen enligt följande
- Kortsiktig rörlig kontantlön före skatt till verkställande direktören uppgick till 0 Mkr.
- Kortsiktig rörlig kontantlön före skatt till övriga medlemmar i ledningsgruppen uppgick till totalt 10,4 Mkr.

Vinstdelnings- och parallellinvesteringsprogram ("carried interest plans")
Medlemmar i ledningsgruppen, förutom verkställande direktören, kan inom vissa affärsområden också delta i vinstdelnings- och parallellinvesteringsprogram som baseras på värdeutvecklingen för en enskild investering eller inom ett helt affärsområde, vilket redogörs för nedan.

Inom Investors organisation för kärninvesteringar finns ett vinstdelningsprogram som innebär att deltagarna erhåller rörlig lön motsvarande 15 procent av det resultat som genereras inom ett begränsat program för aktiehandel i bolag (exkluderande kärninvesteringar) som är verksamma inom samma affärsområden som Investors kärninvesteringar. Programmet är beroende av resultatutvecklingen över en tvåårsperiod. Den medlem i Investors ledningsgrupp som har ansvar för kärninvesteringar har möjlighet att delta i detta program. För åren 2006 till 2010 har vinstdelningsprogrammen utfallit med mellan 0 kronor och 471.000 kronor årligen för den person i ledningsgruppen som ansvarar för kärninvesteringar.

Inom affärsområdet Private Equity-investeringar finns möjlighet att göra parallellinvesteringar med Investor alternativt erhålla vinstdelning ("carried interest plan"), de flesta av vilka kräver en egen investering. Programmen är kopplade till realiserad värdetillväxt på innehaven efter avdrag för investeringskostnader och eventuell orealiserad värdenedgång, betraktat som en portfölj. Maximal andel som kan komma programdeltagarna tillgodo är 15 procent av den realiserade vinsten. Utbetalad ersättning är föremål för depositions- och återkravsbestämmelser relaterade till den framtida utvecklingen av investeringarna. Den medlem i Investors ledningsgrupp som har ansvar för Investor Growth Capital har möjlighet att delta i sådant program, och har därför inte möjlighet att delta i det Prestationsbaserade Aktieprogrammet. För åren 2006 till 2010 har sådana program utfallit med mellan 100.000 kronor och 15,0 miljoner kronor årligen för den person i ledningsgruppen som ansvarar för Investor Growth Capital.

Långsiktig aktierelaterad lön

Långsiktig aktierelaterad lön beskrivs under punkten 16B nedan.

Pension

Pensionsförmåner ska som tidigare år bestå av en förmånsbestämd pensionsplan, BTP-planen, på lönedelar upp till 30 inkomstbasbelopp och av en premiebaserad pensionsplan på lönedelar över 20 inkomstbasbelopp, varvid avsättningarnas andel av fast kontantlön varierar med befattningshavarens ålder. För anställda i utlandsverksamheten ska pensionsförmåner kunna anpassas till lokal praxis. Pensionsåldern för verkställande direktören och andra medlemmar i ledningsgruppen ska vara 60 år.

Övriga ersättningar och förmåner

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

Uppsägning och avgångsvederlag

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

Styrelsen äger, om den finner särskilda skäl föreligga i ett enskilt fall, frångå riktlinjerna.

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

16B Bakgrund och beskrivning beträffande program för långsiktig aktierelaterad lön

Styrelsens ambition med programmet för långsiktig aktierelaterad lön är att uppmuntra medarbetare att bygga upp ett betydande aktieägande i Investor. Programmet har en struktur som ger balans mellan, å ena sidan medarbetarens risktagande genom krav på eget innehav i Investoraktier och, å andra sidan medarbetarens möjlighet att erhålla prestationsrelaterad tilldelning av aktier i Investor. Det egna innehavet skapar ett engagemang för Investor hos medarbetarna. Vidare kopplas en del av den anställdes ersättning till den långsiktiga utvecklingen av Investor och Investoraktien och den anställde exponeras för såväl kursuppgångar som kursnedgångar och får därmed samma mål som Investors aktieägare.

1. Tidigare program för långsiktig aktierelaterad lön

Investor har under 1999-2005 genomfört program för långsiktig aktierelaterad lön i form av personaloptionsprogram vilka från och med 2000 har omfattat all personal. Programmen har beslutats av Investors styrelse. Från och med 2004 har programmen även godkänts av bolagsstämman. Inför årsstämman 2006 utarbetade styrelsen ett nytt program för långsiktig aktierelaterad lön. I korthet bygger 2006 års program på en Aktiesparplan där medarbetarna för varje Investoraktie som de köper erhåller två optioner och rätten att förvärva en aktie till ett på förhand bestämt pris. Därutöver har verkställande direktören och vissa högre befattningshavare rätt att delta i ett Prestationsbaserat Aktieprogram, vilket ger möjlighet att förvärva ytterligare Investoraktier. 2007 och 2008 års program motsvarar i allt väsentligt 2006 års program. Inför årsstämman 2009 genomfördes en grundlig utvärdering av programmet. Utvärderingen resulterade i att de bärande principerna från programmen 2006-2008 kvarstod men att det program som föreslogs årsstämman 2009 förenklades och modifierades något. Dels höjdes det pris till vilket Prestationsaktier kan förvärvas, dels ersattes de två tidigare finansiella målen för rätt till förvärv av Prestationsaktier med ett mål, Investoraktiens totalavkastning. Det program för långsiktig aktierelaterad lön som årsstämman beslutade om 2010 överensstämmer i allt väsentligt med det program som beslutades 2009.

Program för långsiktig aktierelaterad lön 2011

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

Styrelsen har beslutat att föreslå årsstämman 2011 ett program för långsiktig aktierelaterad lön som väsentligen överensstämmer med det program som beslutades 2010 med den förändring att den anställde enligt de villkor som anges nedan kan använda befintligt innehav av aktier i Investor för deltagande i Aktiesparplanen som ett alternativ till en nyinvestering. Värdet på, och kostnaden för, programmet för långsiktig aktierelaterad lön är i linje med förra årets program. Styrelsens beslut har föregåtts av Ersättningsutskottets beredning av ärendet. Genomförande av programmet förutsätter att årsstämman med enkel majoritet godkänner omfattningen av och huvudprinciperna för programmet.

Förslaget avseende Investors program för långsiktig aktierelaterad lön för 2011, vilket är kopplat till aktier i Investor av serie B, består, i likhet med 2010 års program, av följande två delar.

3. Aktiesparplan

Aktiesparplanen innebär att samtliga anställda som väljer att delta i programmet genom att investera i eller att använda befintligt innehav av aktier i Investor, för varje aktie som kvalificerar för deltagande i

Aktiesparplanen (”Deltagaraktie”) tilldelas två optioner (”Matchningsoptioner”) samt en rätt att förvärva en Investoraktie (”Matchningsaktie”). För att aktien i Investor ska kvalificera för deltagande i Aktiesparplanen ska aktien innehas med full äganderätt av den anställde och får inte vara föremål för restriktioner under några utestående Aktiesparplaner samt ska placeras hos en av Investor anvisad depåbank. Den anställde får därefter inte på annat sätt än vad Aktiesparplanen medger förfoga över aktien i Investor under kvalifikationsperioden. Deltagaraktien kan antingen vara en aktie som den anställde redan äger eller en aktie som förvärvas under en av styrelsen beslutad period efter publiceringen av Investors första kvartalsrapport för 2011 (”Mätperioden”). Den genomsnittliga volymviktade betalkursen för Investoraktien under Mätperioden benämnes nedan ”Deltagarkursen”. Tilldelning sker efter en treårig kvalifikationsperiod. Matchningsaktien kan förvärvas för 10 kronor under en fyraårsperiod efter kvalifikationsperioden. Varje Matchningsoption berättigar till förvärv av en Investoraktie under motsvarande period till ett pris motsvarande 120 procent av Deltagarkursen.

Verkställande direktören, övriga medlemmar i ledningsgruppen och ytterligare maximalt 20 befattningshavare inom Investor (”Högre Befattningshavare”) har skyldighet att delta i Aktiesparplanen med Deltagaraktier motsvarande ett ”Deltagarvärde” om minst 5 procent av sin fasta kontantlön före skatt. Med ”Deltagarvärde” avses antal Deltagaraktier multiplicerat med Deltagarkursen. Högre Befattningshavare erbjuds vidare att delta med Deltagaraktier så att värdet av tilldelade Matchningsoptioner och Matchningsaktier högst uppgår till mellan 10 och cirka 38 procent av respektive befattningshavares fasta kontantlön före skatt, beroende på prestation, arbetsuppgifter etc. Övriga anställda har ingen skyldighet, men däremot rätt, att delta med Deltagaraktier så att värdet av tilldelade Matchningsoptioner och Matchningsaktier uppgår till högst 10 alternativt 15 procent av vederbörandes fasta kontantlön beroende på prestation, arbetsuppgifter, etc.

Verkställande direktören har rätt att under Aktiesparplanen delta med Deltagaraktier motsvarande ett Deltagarvärde upp till cirka 42 procent av den fasta kontantlönen före skatt i Investoraktier. Om verkställande direktören deltar fullt ut i Aktiesparplanen motsvarar möjligheten att erhålla en Matchningsaktie och två Matchningsoptioner per Deltagaraktie under Aktiesparplanen ett teoretiskt värde på cirka 38 procent av den fasta kontantlönen före skatt. För den verkställande direktören gäller att Matchningsaktier och Matchningsoptioner kan utnyttjas under en tolvmånadersperiod från det tidigaste av sju år från tilldelningstillfället 2011 och två månader efter utgången av det år då han lämnat sin anställning.

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 130 kronor per aktie, uppgår det framräknade värdet till cirka 90 procent av det investerade beloppet.

4. Prestationsbaserat Aktieprogram

Högre Befattningshavare deltar enligt förslaget utöver Aktiesparplanen också i ett **Prestationsbaserat Aktieprogram**. Detta innebär att de efter en treårig kvalifikationsperiod har rätt att under fyra år därefter förvärva ytterligare Investoraktier (”Prestationsaktier”) för ett pris motsvarande Deltagarkursen under förutsättning att Investoraktiens totalavkastning överträffar en viss nivå under kvalifikationsperioden. För den verkställande direktören gäller att Prestationsaktier tidigast kan utnyttjas under en tolvmånadersperiod från det tidigaste av sju år från tilldelningstillfället 2011 och två månader efter utgången av det år då han lämnat sin anställning.

Totalavkastningen mäts över en treårig kvalifikationsperiod. För att ge befattningshavarna rätt att förvärva det högsta antal Prestationsaktier som tilldelats respektive befattningshavare måste Investoraktiens genomsnittliga årliga totalavkastning (inklusive återinvesterade utdelningar) överstiga räntan för 10-åriga statsobligationer med mer än 10 procentenheter. Överstiger totalavkastningen inte den 10-åriga statsobligationsräntan med minst 2 procentenheter får befattningshavaren inte förvärva några Prestationsaktier. Om totalavkastningen ligger mellan den 10-åriga statsobligationsräntan plus 2 procentenheter och den 10-åriga statsobligationsräntan plus 10 procentenheter, sker däremellan en proportionell (linjär) beräkning av antalet aktier som får förvärvas.

Det teoretiska värdet av möjligheten att få förvärva Prestationsaktier ska för Högre Befattningshavare uppgå till mellan 20 och cirka 77 procent av respektive befattningshavares fasta kontantlön för 2011 (för verkställande direktören 77 procent).

Det teoretiska värdet av en Prestationsaktie beaktar bland annat sannolikheten för att uppnå prestationskraven samt bygger på Black & Scholes värderingsmodell. Vid en antagen börskurs om 130

kronor utgör värdet av varje Prestationsaktie 18 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 2011 bestämt högsta antal (tak).

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

5. Antal aktier, kostnader och säkringsåtgärder

En Deltagarkurs om 130 kronor innebär att de anställda till följd av Matchningsoptionerna kan förvärva högst 310.000 aktier om samtliga anställda fullt ut utnyttjar Aktiesparplanens möjlighet. Högsta antal Matchningsaktier som de anställda kan få rätt att förvärva uppgår, tillsammans, med därtill hörande beräknad kompensation för utdelning, till 205.000, om samtliga anställda fullt ut utnyttjar sin möjlighet att delta i Aktiesparplanen. Högsta antal Prestationsaktier som Högre Befattningshavare kan få rätt att förvärva, vid maximal måluppfyllelse, uppgår, tillsammans med därtill hörande beräknad kompensation för utdelning, till 1.110.000. Högsta antal aktier som kan komma att förvärvas under programmet för långsiktig aktierelaterad lön är, för att upprätthålla det värde som redovisats ovan, beroende av Deltagarkursen och kan således komma att öka eller minska. Högsta antalet aktier kan också förändras till följd av omräkning på grund av företrädesemission, split, fondemission eller liknande åtgärd.

Kostnaderna för programmet för långsiktig aktierelaterad lön 2011 som redovisas över resultaträkningen baseras på redovisningsprinciperna enligt IFRS-2 och uppgår vid en Deltagarkurs om 130 kronor till cirka 29 (varav ledningsgruppen 9) miljoner kronor för Aktiesparplanen och cirka 21 (varav ledningsgruppen 14) miljoner kronor för det Prestationsbaserade Aktieprogrammet. I beloppen ingår beräknad kostnad för sociala avgifter. Kostnaderna fördelas över den treåriga kvalifikationsperioden.

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

Avsikten är inte att ge ut nya aktier till följd av Aktiesparplanen eller det Prestationsbaserade Aktieprogrammet. Vid eventuell säkring genom förvärv av egna aktier kan dock redan utgivna aktier återköpas och levereras till anställda, respektive säljas i marknaden för täckande av kostnad för sociala avgifter.

6. Övrigt

Programmet för långsiktig aktierelaterad lön 2011 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 1.625.000 Investoraktier, motsvarande cirka 0,2 procent av det totala antalet utgivna aktier och cirka 0,05 procent av det totala antalet röster i bolaget. Tillsammans med tidigare beslutade program för långsiktig aktierelaterad lön, vilka omfattar totalt cirka 4,1 miljoner aktier, omfattar Investors program för långsiktig aktierelaterad lön cirka 0,7 procent av det totala antalet utgivna aktier och cirka 0,2 procent av det totala antalet röster i bolaget. Ytterligare information om tidigare års program för långsiktig aktierelaterad lön finns i Investors årsredovisning samt på bolagets webbplats.

Mot bakgrund av redogörelsen ovan föreslår styrelsen att årsstämman godkänner omfattningen och huvudprinciperna för Aktiesparplanen och det Prestationsbaserade Aktieprogrammet för 2011.

_____

Stockholm i mars 2011

Investor AB (publ)
Styrelsen