Investor ABs årsstämma den 14 april 2010

Dagordningspunkt 16

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

---

Information inför årsstämmans beslut

Motiv för styrelsens förslag

I syfte att nå långsiktigt god värdetillväxt för aktieägarna, strävar Investor efter att erbjuda sina anställda en marknadsmässig totalersättning som gör det möjligt att rekrytera och behålla rätt medarbetare.

Lönesättningen inom Investor tar hänsyn till medarbetarens totala ersättning vilken består av följande delar: fast kontantlön, rörlig lön i två komponenter – rörlig kontantlön respektive långsiktig aktierelaterad lön, pension samt övriga ersättningar och förmåner. 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.

För att avgöra vad som är en marknadsmässig totalersättning och utvärdera rådande nivåer, görs varje år 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 investeringsverksamhet i Asien, norra Europa och USA och konkurrerar om medarbetare på dessa marknader med framförallt private equity-bolag, investmentbanker, hedgefonder och konsultbolag.

Principerna för total ersättning till Investors anställda är:

- att medarbetare inom Investors olika verksamheter ska erhålla en total ersättning som är marknadsmässig och konkurrenskraftig;
- att fördelningen mellan fast lön och rörlig lön ska stå i proportion till medarbetarens befattning och vad som är brukligt i marknaden för motsvarande position;
- att ersättningen ska baseras på faktorer såsom befattning, prestation och individuell kvalifikation;
- att ersättningen ska skapa ett gemensamt intresse mellan aktieägare och medarbetare genom att den kopplas till bolagets långsiktiga värdeutveckling;
- att uppmuntra ett entreprenöriellt arbetssätt;
- att ersättningen ska attrahera den spetskompetens som krävs för att utveckla verksamheterna, i enlighet med Investors strategi, att bli ”best-in-class”;
- att ersättningen inte ska diskriminera på basis av kön, etnisk bakgrund, nationell tillhörighet, ålder, funktionshinder eller någon annan faktor; och
- att 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. Den aktierelaterade delen av ersättningen 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 uppnås inte de positiva effekter och incitament som Investors modell eftersträvar.

Styrelsen anser att det förslag som framläggs för beslut på årsstämman 2010, och som i allt väsentligt överensstämmer med vad som fastställdes av årsstämman 2009, är en balanserad avvägning mellan fast kontantlön, ettårig rörlig kontantlön, långsiktig aktierelaterad lön, pensionsvillkor samt övriga ersättningar och förmåner.

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.

Styrelsens förslag 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 kärninvesteringarna 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.

Fast kontantlön

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

- Fast kontantlön före skatt till verkställande direktören avseende 2009 uppgick till 7,5 Mkr.
- Fast kontantlön före skatt till övriga i medlemmar ledningsgruppen avseende 2009 uppgick till 18,6 Mkr.

Rörlig kontantlön

Den rörliga kontantlönen är beroende av individens uppfyllelse av årligen fastställda mål. Utfallet av den rörliga kontantlönen följs upp årligen. För ledningsgruppen varierar den högsta möjliga rörliga kontantlönen på motsvarande sätt beroende på befattning och avtal och utgör för ledningsgruppsmedlemmar som regel 45 – 80 procent (i undantagsfall lägre eller högre, dock ej överstigande 100 procent) av den fasta kontantlönen. Den sammanlagda rörliga kontantlönen före skatt för samtliga medlemmar i ledningsgruppen kan under 2010 uppgå till mellan 0 kronor och 13,5 miljoner kronor beroende på måluppfyllelse. I enlighet med vad som gällde för 2009 ska utfallet enbart vara kopplat till individuell måluppfyllelse. Därigenom blir ersättningen tydligt kopplad till den enskildes arbetsinsats och prestation. Målen är både kvantitativa och kvalitativa och ska baseras på faktorer som stödjer bolagets långsiktiga strategi.

- Fastställd rörlig kontantlön före skatt till verkställande direktören avseende 2009 uppgick till 1,4 Mkr.
- Fastställd rörlig kontantlön före skatt till övriga medlemmar i ledningsgruppen avseende 2009 uppgick till 10,3 Mkr.

Medlemmar i ledningsgruppen inom vissa affärsområden kan också delta i vinstdelnings- och parallellinvesteringsprogram som baseras på värdeutvecklingen för en enskild investering eller inom ett helt affärsområde.

Långsiktig aktierelaterad lön

Långsiktig aktierelaterad lön beskrivs under punkten 16B nedan.

Pension

Pensionsförmåner ska som tidigare år bestå av en förmånsbestämd pensionsplan 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 kan pensionsförmåner 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.

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 egeninvestering i Investoraktier och, å andra sidan medarbetarens möjlighet att erhålla prestationsrelaterad tilldelning av aktier i Investor. Den egna investeringen 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, 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. 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. Detta program ger möjlighet att förvärva ytterligare Investoraktier. Antalet aktier är beroende av Investors utveckling under en treårsperiod vad avser tillväxt i substansvärde och totalavkastning. 2007 och 2008 års program motsvarar i allt väsentligt 2006 års program. Inför årsstämman 2009 genomförde en projektgrupp, tillsatt av Ersättningsutskottet, en grundlig utvärdering av det långsiktiga aktierelaterade löneprogrammet för ledning och anställda som antogs vid årsstämman 2008. Utvärderingen gjordes utifrån tre perspektiv: medarbetarnas motivation, programmets styrningseffekter samt effekter på aktieägarvärde. Utvärderingen medförde att de bärande principerna för programmen 2006-2008 kvarstod och att det program som föreslogs årsstämman 2009 endast modifierades på två punkter jämfört med 2008 års program. För det första höjdes det pris till vilket Prestationsaktier kan förvärvas. För det andra ersattes de två tidigare finansiella målen med ett mål, Investoraktiens totalavkastning. Förändringarna innebar att programmet förenklades och att det skapades en tydligare koppling till Investoraktiens långsiktiga värdeutveckling.

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

Styrelsen har beslutat att föreslå årsstämman 2010 ett program för långsiktig aktierelaterad lön som i allt väsentligt överensstämmer med det program som beslutades 2009. 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 2010, vilket är kopplat till aktier i Investor av serie B, består, i likhet med 2009 års program, av följande två delar.

3. Aktiesparplan

Aktiesparplanen innebär att samtliga anställda, för varje aktie i Investor (”Deltagaraktie”) som de förvärvar till marknadspris under en av styrelsen beslutad period efter publiceringen av Investors första kvartalsrapport för 2010 (”Mätperioden”), tilldelas två optioner (”Matchningsoptioner”) samt en rätt att förvärva en Investoraktie (”Matchningsaktie”). 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 den genomsnittliga volymviktade betalkursen för Investoraktien under Mätperioden.

Verkställande direktören, övriga medlemmar i ledningsgruppen och ytterligare maximalt 20 befattningshavare inom Investor (”Högre Befattningshavare”) har skyldighet att investera minst 5 procent av sin fasta kontantlön före skatt i Investoraktier under Aktiesparplanen. Högre Befattningshavare har rätt att investera så mycket 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 att investera men däremot rätt att investera så mycket 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 investera upp till cirka 43 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 förvärvad aktie 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 2010 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. Det så framräknade värdet uppgår till cirka 88 procent av det belopp som den anställde investerar i Investoraktier vid en antagen kurs om 120 kronor per aktie.

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”) till samma pris som befattningshavaren betalat per Deltagaraktie (”Förvärvspriset”) under Mätperioden 2010. För den verkställande direktören gäller att Prestationsaktier tidigast kan utnyttjas under en tolvmånadersperiod från det tidigaste av sju år från tilldelningstillfället 2010 och två månader efter utgången av det år då han lämnat sin anställning. Denna rätt till förvärv gäller endast under förutsättning att Investoraktiens totalavkastning överträffar en viss nivå under kvalifikationsperioden. Priset till vilket Prestationsaktier kan förvärvas är, i likhet med 2009 års program, 100 procent av Förvärvspriset.

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 2010 (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 120 kronor utgör värdet av varje Prestationsaktie 16 kronor. Sannolikheten att uppnå prestationskraven, beräknad utifrån historiska data (verifierad av extern bedömare), har då beräknats till knappt 50 procent.

Slutligt antal Prestationsaktier som får förvärvas är beroende av utfallet av prestationskraven men kan inte överstiga ett vid tilldelningen 2010 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 och inte riskera att påverka beslut om utdelning.

5. Antal aktier, kostnader och säkringsåtgärder

En börskurs om 120 kronor under Mätperioden innebär att de anställda till följd av Matchningsoptionerna kan förvärva högst 360.000 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 235.000, om samtliga anställda fullt ut utnyttjar sin möjlighet att investera i aktier under 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 1.385.000. 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 börskursen för Investoraktien under Mätperioden 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 2010 som redovisas över resultaträkningen baseras på redovisningsprinciperna enligt IFRS-2 och uppgår vid en börskurs om 120 kronor under Mätperioden till cirka 31 (varav ledningsgruppen 10) miljoner kronor för Aktiesparplanen och cirka 23 (varav ledningsgruppen 16) 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 2010 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 1.980.000 Investoraktier, motsvarande cirka 0,3 procent av det totala antalet utgivna aktier och cirka 0,06 procent av det totala antalet röster i bolaget. Tillsammans med tidigare beslutade program för långsiktig aktierelaterad lön, vilka omfattar totalt cirka 3,5 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 2010.

_____

Stockholm i mars 2010

Investor AB (publ)

Styrelsen