

Karolinska Development AB, årsstämma 2016

Punkt 16 Fullständigt förslag

Styrelsens för Karolinska Development AB (publ) förslag till beslut om *Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare*

Det föreslås att bolagsstämman godkänner förslaget till Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare.

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

1 Tillämplighet m m

Riktlinjerna tillämpas för tiden fram till årsstämman 2017. Riktlinjerna gäller lön och annan ersättning till den verkställande direktören och andra personer i bolagets ledning (ledande befattningshavare). Riktlinjerna omfattar alla typer av ersättningar och förmåner, oberoende av om de betalas ut kontant, är naturaförmån, betalas i framtiden eller är ovissa. Dock omfattas inte kostnadsersättningar eller utgivande av aktier, optioner eller konvertibler som skall godkännas enligt 16 kap aktiebolagslagen ("LEO-lagen").

2 Riktlinjerna för ersättning, allmänt

Karolinska Development skall ha de ersättningsnivåer och villkor som är nödvändiga för att rekrytera och behålla ledande befattningshavare med den kompetens och erfarenhet som krävs för att bolagets verksamhetsmål skall uppnås. Den totala ersättningen till ledande befattningshavare ska vara konkurrenskraftig, rimlig och ändamålsenlig.

Fast grundlön skall bestämmas utifrån individens ansvarsområde och erfarenhet. Översyn av fast lön görs årligen för varje kalenderår.

Rörlig ersättning ska (i) vara utformad för att främja Karolinska Developments långsiktiga värdeskapande; (ii) ha kriterier som är förutbestämda, tydliga, mätbara och påverkbara; (iii) vad avser rörlig lön, ha fastställda gränser för det maximala utfallet samt (iv) inte vara pensionsgrundande.

Företagets kostnader för pension skall bäras under den anställdes aktiva tid. Pensionspremier skall inte betalas för en anställd efter det att den anställda gått i pension. Pensionsavsättning sker, utöver lagstadgad avsättning, enligt antagen pensionsplan.

Vid uppsägning från bolagets sida, är uppsägningstiden högst sex månader för ledande befattningshavare. Avgångsvederlag tillämpas endast för verkställande direktören.

Fast lön under uppsägningstid och avgångsvederlag ska sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta lönen för två år.

Ledande befattningshavare kommer i åtnjutande av övriga förmåner som tillämpas för anställda i Karolinska Development, såsom friskvårdsbidrag, sjuklön, företagshälsovård m m. Antalet semesterdagar är trettio. Anställd uppbär inte styrelsearvode i de fall där uppdraget som styrelseledamot följer med tjänsten eller på annat sätt berör bolagets verksamhet. Förmånsbil tillämpas inte.

Styrelsen får i det enskilda fallet besluta om undantag, om det finns särskilda skäl för det. Omständighet som varit känd eller kunnat förutses när Riktlinjerna beslutades kan normalt inte accepteras som skäl för avvikelse. Undantag skall redovisas och motiveras på följande årsstämma.

3 Program

3.1 2008-2010 års Incitamentsprogram för ledande befattningshavare

Programmet är ett kombinerat options- och vinstdelningsprogram bestående av tre delprogram vilka har beslutats av bolagsstämorna 2008, 2009 respektive 2010. Programmet består av två moment; ett *optionsprogram (vilket numera har förfallit)* och en *vinstdelningsplan* som är relaterat till värdeutvecklingen i portföljbolagen.

Vinstdelningsplanen: Delplanen som inrättades 2008 avser bolagets investeringsportfölj per 31 december 2007 medan därpå följande delplaner avser de investeringar som finns i bolaget per den 31 december, och som bolaget genomfört under det kalenderår som föregår utfärdandet av delplanen.

Varje delplan berättigar till kontant betalning motsvarande totalt fem procentenheter av den del av avkastningen från de investeringar som delplan avser som överstiger en "tröskel" ("**Överavkastning**"). Vid avräkningen skall tröskeln utgöras av ingångsvärdet av de investeringar som ett visst delplan avser till den del dessa har exiterats uppräknat med en årlig tröskelränta om 6 procent för åren 2008-2012 och 8 procent för år 2013 och framåt. På "plussidan" skall ställas mottagna likvider från exits.

Om Överavkastningen överstiger en årlig avkastning om 35 procent skall den del av överskjutande Överavkastning som tillkommer deltagare i vinstdelningsplanen halveras. Om Överavkastningen överstiger 50 procent skall ytterligare en halvering ske på den Överavkastning som överstiger 50 procent. Överavkastning överstigande 60 procent skall inte öka det belopp som tillkommer deltagare i vinstdelningsplanen.

Utöver rätt till del av Överavkastning skall delplanen 2010 även berättiga till sammanlagt 37,5 procent av s k "KDAB Carried Interest" enligt det kommanditibolagsavtal som bolaget har ingått med European Investment Fund ("**EIF**") avseende KCIF Co-Investment Fund KB ("**KCIF**"). KDAB Carried Interest kan i korthet beskrivas som 20 procent av eventuell avkastning överstigande en årlig tröskelränta om 6 procent på – och efter återbetalning av – belopp som bolaget och EIF har tillskjutit KCIF. Enligt avtalet med EIF har bolaget rätt till den aktuella delen av KDAB Carried Interest endast under förutsättning att den inkluderas i bolagets vinstdelningsplan. Detta får till följd att den här delen av vinstdelningsplanen i praktiken inte innebär att bolaget, trots att redovisningsmässiga kostnader kommer att uppstå, avstår från något belopp som bolaget annars skulle ha kunnat tillgodogöra sig, med undantag för de extra sociala avgifter som denna vinstdelning medför för bolaget.

3.2 2013-2015 års långsiktiga incitamentsprogram (PSP 2013)

Årsstämman 2013 beslöt om inrättande av ett långsiktigt Prestationsrelaterat Aktieprogram 2013 (PSP 2013) som omfattar högst 630 800 aktier av serie B, enligt i huvudsak nedanstående riktlinjer:

Deltagare i PSP 2013, tilldelning och privat investering

PSP 2013 omfattar totalt högst 17 anställda indelade i tre kategorier. Kategori 1 består av VD och kan maximalt tilldelas 180 000 aktier av serie B. Kategori 2 består av CSO och CFO kan maximalt tilldelas 120 000 aktier av serie B per person. Kategori 3 består av övriga deltagare och kan maximalt tilldelas 60 000 aktier av serie B per person.

För att delta i PSP 2013 krävs att deltagarna förvärvar aktier av serie B i bolaget till marknadspris på Nasdaq Stockholm ("**Sparaktier**"). Deltagare i kategori 1 ska förvärva 30 000 Sparaktier för att ha möjlighet att erhålla maximal tilldelning. Deltagare i kategori 2 ska förvärva 20 000 Sparaktier för att ha möjlighet att erhålla maximal tilldelning. Deltagare i kategori 3 ska för att ha möjlighet att erhålla maximal tilldelning förvärva det antal Sparaktier som motsvarar 1/6 av den maximala tilldelningen som erbjuds respektive deltagare.

För varje Sparaktie som deltagaren förvärvar och innehar tilldelas deltagarna vederlagsfritt en (1) matchningsaktierätt ("**Matchningsaktierätt**") och fem (5) prestationsaktierätter ("**Prestationsaktierätter**") (gemensamt "**Aktierätterna**"). Under förutsättning att de villkor som anges nedan uppfyllts berättigar Aktierätterna till erhållande av teckningsoptioner i bolaget för omvandling till aktier av serie B på sätt som anges i det följande. Tilldelning av teckningsoptioner i bolaget med stöd av innehavda Aktierätter sker efter

offentliggörande av bolagets delårsrapport avseende första kvartalet 2016, dock tidigast tre år efter att avtal ingåtts om PSP ("Intjänandeperioden").

Matchningsaktierätterna

För varje Sparaktie som deltagarna investerar i och innehar tilldelas deltagaren vederlagsfritt en (1) Matchningsaktierätt, som berättigar deltagaren att vederlagsfritt erhålla en (1) teckningsoption i bolaget under förutsättning:

- (i) att deltagaren förblir anställd inom koncernen under Intjänandeperioden; och
- (ii) att deltagaren inte har avyttrat de ursprungligen innehavda Sparaktierna under Intjänandeperioden

Prestationsaktierätterna

För varje Sparaktie som deltagaren förvärvar och innehar tilldelas deltagaren vederlagsfritt fem (5) Prestationsaktierätter som ger rätt till fem (5) teckningsoptioner. För att Prestationsaktierätter ska berättiga till tilldelning av teckningsoptioner krävs att de villkor som gäller för Matchningsaktierätterna uppfylls. Därutöver krävs att vissa prestationskrav uppnås för att Prestationsaktierätter ska berättiga till tilldelning av teckningsoptioner. Styrelsen avser att i årsredovisningen för 2016 presentera huruvida prestationskraven har uppnåtts.

Prestationskraven för Prestationsaktierätter är beroende av bolagets aktiekursutveckling. För tilldelning av teckningsoptioner måste den genomsnittliga betalkursen för aktie av serie B på Nasdaq Stockholm under en period om tio (10) handelsdagar med början den 2 maj 2016 ("Slutkursen") minst överstiga den genomsnittliga betalkursen för aktie av serie B på Nasdaq Stockholm efter årsstämman 2013 ("Startkursen"). Startkursen har av styrelsen fastställts till 26,44 SEK. För maximal tilldelning av teckningsoptioner måste aktien handlas till en nivå som motsvarar en genomsnittlig årlig kurstillväxt om 30 procent från Startkursen. Om Slutkursen är mellan Startkursen uppräknad med 6 procent årligen och den kurs som ger maximal tilldelning kommer deltagarna att erhålla en linjär tilldelning av teckningsoptioner.

Gemensamma villkor för Aktierätterna

Utöver vad som sagts ovan gäller för Matchnings- och Prestationsaktierätterna följande gemensamma villkor: Aktierätterna tilldelas vederlagsfritt. Deltagarna har ej rätt att överlåta, pantsätta eller avyttra Aktierätterna eller att utöva några aktieägar rättigheter avseende Aktierätterna under Intjänandeperioden. Vederlagsfri tilldelning av teckningsoptioner i bolaget med stöd av innehavda Aktierätter kommer att ske efter offentliggörande av bolagets delårsrapport för Q1 2016, dock tidigast tre år efter att avtal ingåtts om PSP 2013. Varje teckningsoption berättigar innehavaren att förvärva en aktie av serie B i bolaget till en teckningskurs motsvarande aktiens kvotvärde och förutsätter att optionen snarast möjligt utnyttjas efter erhållande av teckningsoptionen. Bolaget kompenserar deltagarna för lämnade utdelningar avseende de aktier som respektive teckningsoption berättigar till genom en kontant utbetalning. Det värde som deltagare kan erhålla vid tilldelning av teckningsoptioner i programmet maximeras till ett belopp per aktie som motsvarar 20 gånger Startkursen.

Vid utnyttjande av föreslagna Aktierätter inom ramen för PSP 2013 ökar antalet aktier. Dessa nya aktier utgör, vid full tilldelning och baserat på faktiskt deltagande, cirka 0,5 procent av utestående aktier och cirka 0,4 procent av rösterna.

3.3 2014-2016 års långsiktiga incitamentsprogram (PSP 2014)

Årsstämman 2014 beslöt om inrättande av ett långsiktigt Prestationsrelaterat Aktieprogram 2014 (PSP 2014), som omfattar högst 761 350 aktier av serie B. Programmet överensstämmer med principerna i PSP 2013 med några undantag. Dels får Sparaktier tecknas baserat på bruttobaslönen (upp till belopp motsvarande 20 procent för management, respektive 10 procent för övriga anställda), dels varierar maximal tilldelning av prestationsaktier (max fem per sparaktie för management, respektive tre för övriga anställda), dels har taket ökat från 20 gånger till 35 gånger Startkursen. Tilldelning av Prestationsaktier är baserade på en kurstillväxt mellan 30 procent och 75 procent.

Vid utnyttjande av föreslagna Aktierätter ökar antalet aktier. Dessa nya aktier utgör, vid full tilldelning och baserat på faktiskt deltagande, cirka 0,5 procent av utestående aktier och cirka 0,4 procent av rösterna.

3.4 2015-2017 års långsiktiga incitamentsprogram (PSP 2015)

Årsmötet 2015 beslöt om inrättande av ett långsiktigt Prestationsrelaterat Aktieprogram 2015 (PSP 2015), som omfattar högst 1 417 250 aktier av serie B. Programmet överensstämmer med principerna i PSP 2014 med några undantag. Maximal tilldelning till VD i programmet baseras på 30 procent av årliga fasta bruttogrundlönen för 2015. Tilldelning av Prestationsaktierätter baseras på kurstillväxt mellan 15 procent och 100 procent.

Vid utnyttjande av föreslagna Aktierätter ökar antalet aktier. Dessa nya aktier utgör, vid full tilldelning och baserat på faktiskt deltagande, cirka 0,8 procent av utestående aktier och cirka 0,7 procent av rösterna.

3.5 Short Term Incentive Program 2016 (STI 2016)

Styrelsen har beslutat att implementera ett Short Term Incentive Program, vilket är kopplat till ett antal specifika bolags respektive individuella mål som fastslagits för 2016 och som främjar Karolinska Developments långsiktiga värdeskapande. De olika målen har vägts utifrån prioritet och ersättning bestäms utifrån detta. Programmet omfattar företagsledningen. Ersättningen är beroende av i vilken utsträckning målen har uppfyllts, och det maximala utfallet är begränsat till 4,5 basmånadslöner för varje deltagare. Huruvida målen har uppfyllts eller ej fastställs av styrelsen efter utgången av 2016.

3.6 Exit Bonus program 2016

Ett Exit Bonus-program 2016 är implementerat. Programmet är baserat på exits i portföljen. Totala ersättningen för deltagarna uppgår till 4,0 procent av den nettobehållningen som utbetalas till Karolinska Development vid exit och som earn out. Ersättningen inkluderar bolagets alla kostnader, såsom skatter och avgifter. För det fall programmet och ett STI-program täcker samma händelse som utlöser betalning, ska ingen dubbelbetalning ske. Det totala maximala utfallet, efter avdrag för bolagets kostnader, är begränsat till MSEK 50, vilket är föremål för årlig revision.

3.7 Övrigt

Bolagets betalningsåtagande under 3.6 och 3.7 är villkorat gällande lagar, och förordningar samt anvisningar från myndigheter med befogenhet att reglera betalning av löner och former av ersättningar och bolaget förbehåller sig rätten att ändra incentivplanen för att vara i linje med sådana lagar, förordningar och anvisningar.

3.8 Bolagets kostnader för rörliga ersättningar

Av **Bilaga 1A** framgår de sammanlagda beräknade kostnaderna för Karolinska Development för åtagandena gentemot de personer som omfattas av de angivna programmen.

3.9 Styrelsens ledamöter

Styrelseledamöter, som inte samtidigt är anställda i bolaget, får inte delta i program riktade till bolagsledningen eller andra anställda. Teckningsoptioner får inte ingå i program riktade till styrelsen.

4 Information

Särskild information som skall fogas till förslaget enligt ABL, se **Bilaga 2**.

Uppgift om vad bolagets åtaganden gentemot de personer som omfattas sammanlagt kan beräknas kosta bolaget

2008-2010 års program

Utbetalning sker årligen, tidigast det sjätte året efter respektive delprograms avslutande och i totalt tio år.

För att utbetalning ett visst år skall vara möjlig, krävs att avkastningen från avyttringar, milstolpsbetalningar eller royaltyintäkter från investeringar gjorda då den aktuella planen var aktiv, överskrider ett tröskelvärde och som beräknas beroende på storleken av de totala investeringar som gjordes det aktuella året, som räknas upp med en årlig ränta

En beräkning av storleken på kommande utbetalningar förutsätter antaganden om samtliga framtida investeringar i varje portföljbolag och till vilken storlek och värdering dessa görs, antaganden om nya portföljbolag och investeringar i dessa, samt storleken på det kassaflöde avyttrade portföljbolag kan komma att generera, eller huruvida de likvideras.

Ett teoretiskt scenario är att Karolinska Development investerar totalt drygt SEK 2 miljarder i bolag där minst en investering sker under de fem år planerna är aktiva och senare vid olika tillfällen säljer dessa innehav för SEK 150 miljoner per bolag. De antagna köpeskillingarna för dessa avyttringar är lika stora för samtliga aktieinnehav men representerar ett totalt överskott av SEK 6,5 miljarder. I detta exempel skulle vinstdelningsprogrammet utbetala SEK 9,1 miljoner per år totalt. Vid ett utfall där det totala överskottet motsvarar SEK 4 miljarder skulle vinstdelningsprogrammet utbetala SEK 6 miljoner per år.

Givet antagandena ovan samt saminvesteringar av KCIF på MSEK 20 i tio år, ökas ovan angivna utfall av vinstdelningsprogrammet med mellan 20 och 30 procent genom de betalningar som sker från KCIF enligt vinstdelningsprogrammet. Detta medför dock inte några extra kostnader för Karolinska Development, med undantag för sociala kostnader.

De ovan angivna ursprungliga beräkningarna skall reduceras med hänsyn till (i) att vinstdelningsprogrammen reducerades från fem till tre år (innebärande en proportionell minskning); (ii) att de personer som omfattas av programmet avslutat sina anställningar innan full intjänandeperiod.

PSP 2013

Vid utnyttjande av Aktierätterna ökar antalet aktier. Dessa nya aktier utgör, vid full tilldelning och baserat på faktiskt deltagande, cirka 0,4 procent av utestående aktier och cirka 0,5 procent av rösterna. Därutöver erfordras 83 577 aktier av serie B för att täcka sociala avgifter vilket motsvarar cirka 0,2 procent av utestående aktier och cirka 0,1 procent av rösterna.

Programmet ger i enlighet med IAS 33 upphov till en utspädningseffekt och föranleder därmed en påverkan på redovisat resultat per aktie. Vid maximal tilldelning baserat på faktiskt deltagande och vid en genomsnittlig årlig kurstillväxt om 30 procent årligen från en antagen aktiekurs om 22 kronor, blir utspädningseffekten cirka 0,10 procent.

Aktierätterna kan komma att föranleda kostnader för koncernen i form av sociala avgifter vid utnyttjande. Sociala avgifter ska kostnadsföras fördelade på de perioder under vilka tjänsterna utförs. Kostnaderna beräknas med tillämpning av samma värderingsmodell som används när Aktierätterna ställdes ut. Den avsättning som uppkommer ska omvärderas vid varje rapporttillfälle.

De sociala avgifterna förfaller tillbetalning i samband med utnyttjande av Aktierätterna. De sociala avgifterna beräknas uppgå till cirka 31 procent av värdet på Aktierätterna.

Kassaflödeseffekten som kan uppkomma till följd av utgifter för sociala avgifter vid utnyttjande av Aktierätterna har säkrats genom återköp och framtida överlåtelse av egna aktier på Nasdaq Stockholm.

Aktierätterna kommer därutöver att föranleda en redovisningsmässig kostnad enligt IFRS 2. Denna kostnad ska fastställas vid tilldelningstidpunkten och periodiseras över intjänandeperioden. I enlighet med IFRS 2 ska Aktierätternas teoretiska värde läggas till grund för beräkningen av denna kostnad. Detta teoretiska värde omvärderas inte vid senare rapportperioder, däremot ska justering ske vid varje rapporttillfälle med avseende på de Aktierätter som inte blir intjänade. På så sätt motsvaras, vid intjänandeperiodens slut, den ackumulerade kostnaden de antal Aktierätter för vilka villkoren uppfyllts.

PSP 2014

Vid utnyttjande av föreslagna Aktierätter ökar antalet aktier. Dessa nya aktier utgör, vid fullt utnyttjande, cirka 0,4 procent av utestående aktier och cirka 0,3 procent av rösterna. Därutöver erfordras 64 765 aktier av serie B för att täcka sociala avgifter vilket motsvarar cirka 0,1 procent av utestående aktier och cirka 0,1 procent av rösterna. Aktierätterna kan komma att föranleda kostnader för koncernen dels i form av sociala avgifter vid utnyttjande, dels redovisningsmässiga kostnader under Aktierätternas löptid.

PSP 2015

Vid utnyttjande av föreslagna Aktierätter ökar antalet aktier. Dessa nya aktier utgör, vid fullt utnyttjande, cirka 0,8 procent av utestående aktier och cirka 0,7 procent av rösterna. Därutöver erfordras 141 107 aktier av serie B för att täcka sociala avgifter vilket motsvarar cirka 0,3 procent av utestående aktier och cirka 0,2 procent av rösterna. Aktierätterna kan komma att föranleda kostnader för koncernen dels i form av sociala avgifter vid utnyttjande, dels redovisningsmässiga kostnader under Aktierätternas löptid.

STI 2016

Bolagets kostnader vid fullt utfall uppgår till 3,5 MSEK.

Exit Bonus program 20116

Bolagets kostnader vid maximalt utfall uppgår med nuvarande begränsning till 65,7 MSEK.

Information

Information om tidigare beslutade ersättningar som inte har förfallit till betalning

Det föreligger inga tidigare beslutade ersättningar som inte har förfallit till betalning utöver de program som beskrivits i dokumentet.

Information om avvikelsen från de Riktlinjer som bolagsstämman har beslutat

Inga avvikelser från Riktlinjerna föreligger.