

Karolinska Development AB, årsstämma 2018

Punkt 15 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 skall tillämpas för tiden fram till årsstämman 2019.

Riktlinjerna gäller lön och annan ersättning till den verkställande direktören och andra personer i bolagets ledning (ledande befattningshavare) för avtal som ingås efter årsstämmans 2018. Riktlinjerna omfattar alla typer av ersättningar och förmåner, oberoende av om de betalas ut kontant, är naturaförmån, betalas i framtiden eller är ovissta. Dock omfattas inte kostnadsersättningar eller utgivande av aktier, optioner eller konvertibler som skall godkännas enligt 16 kap aktiebolagslagen ("LEO-lagen").

2 Riktlinjerna för ersättning

2.1 Allmänt

Ersättning till ledande befattningshavare utgörs av fast lön, rörlig ersättning, pension och övriga sedvanliga förmåner.

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.

I den mån styrelseledamot utför arbete för bolagets räkning vid sidan av styrelsearbetet ska marknadsmässigt konsultarvode kunna utgå.

2.2 Fast lön

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

2.3 Rörlig ersättning

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

VD och övriga ledande befattningshavare är berättigad till bonus baserad på exits i portföljen. Den maximala totala betalningen för exitbaserad bonus, skall vara begränsad till MSEK 50 per exit och kalenderår.

Årliga kortsiktiga incitamentsprogram (STI), baserade på fastställda mål föreslås av ersättningskommitten och beslutas av bolagets styrelse för ett år i sänder. Ersättning enligt STI skall kunna utgå med högst sex månadslöner. Kostnad inklusive sociala avgifter vid maximalt utfall för STI 2018 uppgår till 3,6 MSEK.

Karolinska Development har fem årliga långsiktiga incitamentsprogram (LTI) för åren 2008-2010, 2015 och 2017, vilka har beslutats av respektive årsstämmor.

Information om ovan angiven exitbonus samt om bolagets STI och LTI-program återfinns i årsredovisningen för 2017, not 5. Information finns också på bolagets hemsida under Bolagsstyrning..

2.4 Pension

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 av bolaget antagen pensionsplan.

2.5 Övriga sedvanliga förmåner

Ledande befattningshavare kommer i åtnjutande av övriga sedvanliga förmåner som tillämpas för anställda i Karolinska Development, såsom friskvårdsbidrag, sjuklön, företagshälsovård m m. Antalet semesterdagar är trettio.

Ledande befattningshavare uppbär inte styrelsearvode i de fall där uppdraget som styrelseledamot följer med tjänsten eller på annat sätt berör bolagets verksamhet. Förmånsbil tillämpas inte.

Vid uppsägning från bolagets sida, är uppsägningstiden högst sex månader för ledande befattningshavare. Avgångsvederlag får tillämpas endast för verkställande direktören. Fast lön under uppsägningstid och avgångsvederlag ska sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta lönen för två år.

2.6 Beredning och beslutsfattande

Bolagets ersättningsutskott skall bereda frågor rörande löner och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare. Beslut om ersättningar till verkställande direktören samt principer för ersättning till övriga ledande befattningshavare fattas av styrelsen.

3 Undantag

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.

4 Avvikelser

Under året har en avvikelse gjorts, nämligen att avgångsvederlag har utbetalats till den avgående finanschefen. Det förelåg särskilda skäl för avvikelser. I samband med skiftet av finanschef var det av mycket stor vikt för bolaget att säkra en smidig övergång från den tidigare till den tillträdande finanschefen. Omständigheten kunde inte förutses när 2017 års riktlinjer antogs av årsstämman.

5 Tidigare beslutade ersättningar som ännu inte förfallit till betalning

Bolaget har, vid tiden för årsstämman 2018, inga beslutade ersättningar till ledande befattningshavare som inte har förfallit till betalning.
