

## Årstämma 2019/Styrelsens för Karolinska Development AB (publ) redovisning av utvärdering av ersättning till bolagsledningen

Redovisning, i enlighet med *Svensk kod för bolagsstyrning*, av utvärdering av rörliga ersättningar till bolagsledningen samt av tillämpningen av de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som årsstämman fastställt samt ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer.

Karolinska Development har ett ersättningsutskott som består av tre ledamöter: Hans Wigzell (ordförande), Anders Härfstrand samt Vlad Artamonov.

Enligt de riktlinjer för ersättning till ledandebefattningshavare som fastställts av årsstämman 2018 skall Karolinska Development ha 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.

Ersättningen till bolagsledningen utgörs av fast lön, rörlig ersättning, pension samt sedvanliga övriga förmåner.

En redogörelse för bolagets ersättningar till bolagsledningen återfinns i årsredovisningen för 2018, not 5.

Enligt riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare skall rörlig ersättning vara utformad för att främja bolagets långsiktiga värdeskapande; ha kriterier som är förutbestämda, tydliga, mätbara och påverkbara; vad avser rörlig lön, ha fastställda gränser för det maximala utfallet. Vidare skall rörlig ersättning inte vara pensionsgrundande. Bolagets rörliga ersättning till bolagsledningen uppfyller dessa kriterier.

De kortsiktiga program med rörliga ersättningar som implementerats under senare år är ändamålsenliga. Vad gäller de senare årens långsiktiga PSP-program, vilka bygger på aktiekursutvecklingen, avslutades under 2018 PSP-programmet för 2015 och totalt 57 351 så kallade matchningsaktier tilldelades. Några prestationsaktier tilldelades inte.

Ett teckningsoptionsprogram beslutades av 2017 års stämma. Programmet är treårigt.

Vad avser de långsiktiga programmen 2008–2010 har optionerna förfallit, men vinstdelningsmomentet kvarstår. Ingen av de befattningshavarna som i dag är anställda i bolaget omfattas av programmet. Några utbetalningar har hittills inte gjorts under dessa program.

Ersättningsnivåerna i bolaget ligger i linje med de principer som angivits i de fastställda riktlinjerna.

Ersättningen till ledande befattningshavare har följt de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som fastställdes av årsstämman 2018, med två undantag. I riktlinjerna anges följande: *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 sammanlagt inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta lönen för två år.* Det har bedömts att sex månaders uppsägningstid utan rätt till avgångsvederlag för en VD inte är marknadsmässigt. Därför har uppsägningstiden, vid uppsägning från bolagets sida höjts från sex till tolv månader. Riktlinjerna för 2019 har också ändrats på detta sätt.

Vidare utbetalades under 2018 ett avgångsvederlag till bolagets förre finanschef.

Solna i mars 2019

Styrelsen för Karolinska Development AB