

Styrelsens redovisning april 2014 av uppföljning och utvärdering av ersättningar och ersättningsstrukturer

1 Bakgrund

Denna redovisning är upprättad i enlighet med bestämmelserna i 9.1 och 10.3 i Svensk kod för bolagsstyrning och omfattar uppföljning och utvärdering av (i) pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, (ii) tillämpningen av de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som årsstämman enligt lag ska fatta beslut om och (iii) gällande ersättningsstruktur och ersättningsnivåer i bolaget.

2 Utvärdering

(i) Program för rörliga ersättningar

2008-2010 års Incitamentsprogram för ledande befattningshavare

Programmet är ett kombinerat options- och vinstdelningsprogram bestående av tre delprogram vilka har implementerats genom beslut av årsstämorna 2008, 2009 respektive 2010.

Varje delprogram består av två moment; ett *optionsprogram* med teckningsoptioner och en *vinstdelningsplan* som är relaterad till värdeutvecklingen i portföljbolagen.

Optionsprogrammet: Under 2008-2010 hade deltagarna rätt att teckna teckningsoptioner en gång per år, motsvarande (vid fullt utnyttjande) vid varje tillfälle 0,5 procent av aktierna i bolaget. Optionerna i första och andra delprogrammet har förfallit. Optioner som gavs ut 2010 ger rätt till aktieteckning 2014. Teckningsoptionerna utgavs till marknadspris fastställt av en oberoende värderingsman. Baserat på faktiskt deltagande i det kvarstående optionsprogrammet, så uppgår den maximala utspädningen till 0,16 procent.

Vinstdelningsplanen: Varje deloptionsprogram är kopplat till en vinstdelningsplan för respektive år 2008-2010. Den delplan 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 närmast 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 ska 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" ska ställas mottagna likvider från exits.

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

Utöver rätt till del av Överavkastning ska delplanen 2010 även berättiga till sammanlagt 37,5 procent av s k "KDAB Carried Interest" enligt det kommanditbolagsavtal 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 till KCIF. Enligt avtalet med EIF har Karolinska Development 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.

Deltagande i respektive vinstdelningsplan kräver deltagande i teckningsoptionsprogrammet för samma år.

2012-2014 års långsiktiga incitamentsprogram (PSP 2012)

Årsstämman 2012 beslöt om inrättande av ett långsiktigt Prestationsrelaterat Aktieprogram 2012 (PSP 2012) som omfattar högst 630 800 aktier av serie B, enligt i huvudsak nedanstående riktlinjer:

1. Deltagare i PSP 2012, tilldelning och privat investering

PSP 2012 omfattar totalt högst 10 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 36 000 aktier av serie B per person.

För att delta i PSP 2012 krävs att deltagarna förvärvar aktier av serie B i bolaget till marknadspris på NASDAQ OMX 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 förvärva 6 000 Sparaktier för att ha möjlighet att erhålla maximal tilldelning.

Förvärv av Sparaktier skedde den 27 december 2012, då hinder mot förvärv förelegat dessförinnan. Som anställd anses person som skrivit på kontrakt om tillsvidareanställning senast vid dagen för årsstämman 2012.

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 under punkt 2) respektive punkt 3) nedan uppfyllts berättigar Aktierätterna till erhållande av teckningsoptioner i bolaget som berättigar till teckning av 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 2015, dock tidigast tre år efter att avtal ingåtts om PSP 2012 ("**Intjänandeperioden**").

2. 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

3. 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 2015 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 OMX Stockholm under en period om tio (10) handelsdagar med början den 2 maj 2015 ("**Slutkursen**") överstiga den genomsnittliga betalkursen för aktie av serie B på NASDAQ OMX Stockholm efter årsstämman 2012 ("**Startkursen**"). Startkursen har av styrelsen fastställts till 15,70 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 såväl Matchningsaktierätterna som 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 avseende första kvartalet 2015, dock tidigast tre år efter att avtal ingåtts om PSP 2012. 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 kommer att kompensera deltagarna i PSP 2012 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 tio (10) gånger Startkursen.

Baserat på faktiskt deltagande i det kvarstående optionsprogrammet, så uppgår den maximala utspädningen till 0,99 procent.

2013-2015 års långsiktiga incitamentsprogram (PSP 2013)

Styrelsen avser att föreslå stämman ett treårigt aktiebaserat incitamentsprogram för åren 2013-2015. Principerna för Programmet överensstämmer med PSP 2012 med två undantag. Dels har kretsen av deltagare ökat från 10 till högst 17. Dels har taket ökat från 10 gånger till 20 gånger Startkursen.

Baserat på faktiskt deltagande i det kvarstående optionsprogrammet, så uppgår den maximala utspädningen till 0,61 procent.

2014-2016 års långsiktiga incitamentsprogram (PSP 2014)

Det förslås att årsstämman 2014 beslutar om ett långsiktigt incitamentsprogram, PSP 2014.

Programmet överensstämmer med 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.

Utspädning vid full teckning och full tilldelning är 1,2 procent.

Short Term Incentive Program 2014 (STI 2014)

Styrelsen har beslutat att implementera ett Short Term Incentive Program, vilket är kopplat till ett antal specifika bolagsmål som styrelsen fastslagit för 2014 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 två basmånadslöner för varje deltagare. Huruvida målen har uppfyllts eller ej fastställs av styrelsen efter utgången av 2014.

Bolaget förbehåller sig rätten att när som helst ändra eller avbryta planen genom beslut av bolagets ersättningsutskott. Denna rätt innefattar, men är inte begränsat till, modifiering av metoder för att mäta resultat, prestationsmål och/eller prestanda resultat. Denna rätt innefattar sådana ändringar av planens villkor som kan visa sig nödvändigt eller önskvärt för att genomföra planen i linje med gällande praxis där bolaget är verksamt eller där dess anställda är anställda. Bolagets betalningsåtagande är villkorat gällande lagar, och förordningar samt anvisningar från myndigheter med befogenhet att reglera betalning av löner och former av ersättningar.

(ii) Tillämpning av riktlinjer

Det har inte skett några avsteg från tidigare beslutade riktlinjer.

(iii) Ersättningsstukturer och -nivåer

Karolinska Development ska 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 ska uppnås. Den totala ersättningen till bolagsledningen ska vara konkurrenskraftig, rimlig och ändamålsenlig. Fast grundlön ska bestämmas utifrån individens ansvarsområde och erfarenhet.

Rörlig ersättning ska (i) vara utformad för att främja bolagets 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.

Solna april 2014

Styrelsen för Karolinska Development AB (publ)