

Styrelsens redovisning april 2011 av uppföljning och utvärdering av ersättningar och ersättningsstrukturer

1 Bakgrund

Denna redovisning är upprättad i enlighet med bestämmelsen i 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 skall fatta beslut om och (iii) gällande ersättningsstruktur och ersättningsnivåer i bolaget

Redovisningen lämnas av styrelsen i sin helhet då denna fullgör de uppgifter som ankommer på ett ersättningsutskott.

2 Utvärdering

(i) Program för rörliga ersättningar

Härmed lämnas följande utvärdering av pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar för bolagsledningen.

Karolinska Developments incitamentsprogram för ledande bolagsledningen är ett kombinerat options- och vinstdelningsprogram bestående av tre delprogram vilka har beslutats av bolagsstämmorna 2008, 2009 respektive 2010 och implementerats.

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

Optionsprogrammet: Under 2008-2010 hade deltagarna rätt att teckna ut teckningsoptioner en gång per år, motsvarande (vid fullt utnyttjande) vid varje tillfälle 0,5 procent av aktierna i bolaget. Den totala utspädningen för de tre åren blir således högst 1,5 procent. Optioner i första delprogrammet gavs ut i 2008 och berättigar till aktieteckning 2012. De som utgavs 2009 berättigar till teckning 2013. De som gavs ut 2010 ger rätt till teckning 2014. Teckningsoptionerna utgavs till marknadspris fastställt av oberoende värderingsman.

Vinstdelningsplanen: Ett vart optionsprogram är kopplat till en vinstdelningsplan för respektive år 2008-2010. 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 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 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 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 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.

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

De tre delprogrammen för 2008-2010 ingick i ett program som ursprungligen var planerat att omfatta fem år och således även åren 2011 och 2012. För åren 2011-2012 övervägs ett förändrat incitamentsprogram för de ledande befattningshavarna. Några ytterligare kombinerade option- och vinstdelningsprogram kommer således inte att implementeras.

(ii) Tillämpning av riktlinjer

Härmed lämnas följande utvärdering av tillämpningen av tillämpningen av de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som årsstämman enligt lag skall fatta beslut om.

I tidigare riktlinjer fanns bestämmelse om att avgångsvederlag inte skall tillämpas. Bolagets nya VD har i sitt anställningsavtal ett avgångsvederlag på 12 månader. I tidigare riktlinjerna fanns bestämmelser om att pensionsavsättning skall ske med belopp motsvarande 20 procent av den fasta lönen. Verkställande direktören har en fast pensionsavsättning motsvarande 21 procent av den fasta lönen. Vad gäller avgångsvederlaget kan nämnas att bolagets nya VD å andra sidan har en uppsägningstid på sex månader under det att de tidigare riktlinjerna medgav 12 månader. Avvikelsen vad gäller pensionsavsättningen är liten. Båda avvikelserna är resultatet av förhandling i samband med att den nya VD anställdes.

Omläggning har skett från en fast 20-procentig avsättning till en pensionstrappa enligt samma modell som ITP. Skälet till det är att få till stånd en pensionsavsättning som bättre motsvarar vad som i allmänhet tillämpas på marknaden.

Inga avsteg från tidigare beslutade riktlinjer har skett i övrigt.

(iii) Ersättningsstrukturer och -nivåer

Härmed lämnas följande utvärdering av gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget.

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 en bolagsledningen ska vara konkurrenskraftig, rimlig och ändamålsenlig. Fast grundlön skall 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 (detta gäller dock inte till den del den utbetalade ersättningen inte belastar bolaget annat än vad gäller sociala avgifter, se vidare i beskrivning av vinstdelningsplan nedan); samt (iv) inte vara pensionsgrundande.

Solna april 2011

Styrelsen för Karolinska Development