

Karolinska Development AB, årsstämma 2011 / Ärende nr 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.

1 Tillämplighet m m

1.1 Ikraftträdande och giltighet

Dessa riktlinjer har föreslagits av styrelsen för Karolinska Development AB (publ) vid styrelsemöte 2011-04-14 samt godkänts av årsstämman 2011-05-25. Riktlinjerna tillämpas för tiden från 2011-05-25 fram till årsstämman 2012.

1.2 Tillämpning

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

2.1 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 en ledande befattningshavare ska vara konkurrenskraftig, rimlig och ändamålsenlig.

Fast grundlön skall bestämmas utifrån individens ansvarsområde och erfarenhet. Översyn av fast lön skall göras årligen inför nytt 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 (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.

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 en särskild "pensionstrappa". Avsättning med fast procentsats får ske undantagsvis.

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

Ledande befattningshavare kommer i åtnjutande av övriga förmåner som tillämpas för anställda i Karolinska Development, såsom friskvårdsbidrag, sjuklön, företagshälsovård m m. Förmånsbil tillämpas inte. 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.

2.2 Uppgift om incitamentsprogram

Karolinska Development har incitamentsprogram för ledande befattningshavare. Det är ett kombinerat options- och vinstdelningsprogram bestående av tre implementerade delprogram vilka har beslutats av bolagsstämmorna 2008, 2009 respektive 2010. För åren 2011-2013 övervägs annat incitamentsprogram för ledande befattningshavarna.

Incitamentsprogram för ledande befattningshavare (2008-2010)

2008-2010 års program består av två moment; ett *optionsprogram* som baseras på teckningsoptioner utgivna av bolaget och en *vinstdelningsplan* som är relaterat till värdeutvecklingen i portföljbolagen. 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. Delprogrammen för 2011 och 2012 kommer inte att implementeras. Redan implementerade delprogram påverkas dock inte av detta.

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 kunde således bli högst 1,5 procent. Baserat på deltagarnas faktiska teckning uppgår dock den maximala utspädningen till följd av optionsprogrammet till 0,98 procent av utestående aktier i bolaget. Optioner i första delprogrammet utgavs första gången 2008 och berättigar till aktieteckning 2012. De optioner i andra delprogrammet som utgavs första gången 2009 berättigar till teckning 2013. De optioner i tredje delprogrammet som gavs ut första gången 2010 ger rätt till teckning 2014 osv. Teckningsoptionerna utges till marknadspris fastställt av oberoende värderingsman.

Vinstdelningsplanen: Respektive optionsprogram för 2008-2010 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")¹. 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.

¹ Styrelsen skall dock kunna besluta att delvis allokera sådant belopp till framtida incitamentsprogram istället för 2010 års delplan

Deltagande i respektive delplan kräver deltagande i teckningsoptionsprogrammet för samma år. Delprogrammen för 2011 och 2012 kommer inte att implementeras. Redan implementerade delprogram påverkas dock inte av detta.

Incitamentsprogram för ledande befattningshavare (2011-2013)

Några ytterligare kombinerade options- och vinstdelningsprogram kommer inte att implementeras.

Styrelsen arbetar med att ta fram ett förslag till ett nytt incitamentsprogram för de tre kommande åren 2011-2013. Förslaget planeras att läggas fram för en extra bolagsstämma under 2011.

Bolagets kostnader för rörliga ersättningar

Av **Bilaga 1** framgår de sammanlagda beräknade kostnaderna för Karolinska Development för åtagandena gentemot de personer som omfattas av de i föregående avsnitt angivna programmet för ledande befattningshavare för åren 2008-2010.

2.3 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.

3 Undantag

Styrelsen får i det enskilda fallet besluta om undantag från 2, 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 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 delprogram 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 för hela ledningsgruppen totalt. Vid ett utfall där det totala överskottet motsvarar SEK 4 miljarder skulle vinstdelningsprogrammet utbetala SEK 6 miljoner per år för hela ledningsgruppen. Då vinstdelningsprogrammen nu är reducerade från fem till tre år sker en proportionell minskning av de ovan angivna beloppen.

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 punkt 2.4 fjärde stycket in i vinstdelningsprogrammet. Detta medför dock inte några extra kostnader för Karolinska Development, med undantag för sociala kostnader.

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 beskrivna vinstdelningsplanerna för 2008-2010.

Information om avvikelsen från de riktlinjer som bolagsstämman har beslutat

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 princip 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.