

Karolinska Development AB - Ersättningsrapport 2020

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Karolinska Development AB, antagna av årsstämman 2019, tillämpades under år 2020. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören ("VD") och den vice verkställande direktören ("Vice VD") från samtliga bolag som ingår i bolagets koncern och bolagets portföljbolag samt en sammanfattning av bolagets utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrning Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 5 (Anställda och personalkostnader) på sidorna 55-59 i årsredovisningen för 2020. Information om ersättningsutskottets arbete under 2020 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 83-87 i årsredovisningen för 2020.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 5 på sidan 57 i årsredovisningen för 2020.

Utveckling under 2020

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 3-4 i årsredovisningen 2020.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En förutsättning för en framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Bolagets ersättningsriktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontanterersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontanterersättningen ska vara kopplad till finansiella eller icke-finansiella kriterier. De kan utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsstrategin eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling.

Riktlinjerna finns på sida 56 i årsredovisningen för 2020. Bolaget har under 2020 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman 2019. Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på www.karolinskadevelopment.com/sv/bolagsstyrning. Ingen ersättning har krävts tillbaka. Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets årsstämmor beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

Tabell 1 - Totalersättning till VD och Vice VD under 2020 (kSEK) ⁶

Name (position)	Fast ersättning		Rörlig ersättning			Pensions kostnad	Totalersättning	Andel fast resp. rörlig ersättning ⁵
	Grundlön ¹	Andra förmåner ²	Rörlig ersättning 2020 ³	Extraordinära ersättningar ⁴				
Viktor Drvota (VD)	2 693	2	748	1 242		715	5 400	63/37
Fredrik Järsten (Vice VD)	2 063	2	0	941		482	3 488	73/27

¹ Inkluderar semesterlön: Viktor Drvota kSEK 33, Fredrik Järsten kSEK 44.

² Avser förmån av sjukförsäkring.

³ Detaljer finns i tabell 2 nedan och i årsredovisningen not 5, sid 58.

⁴ Avser Exit bonus. Detaljer finns i årsredovisningen not 5, sid 58.

⁵ Pensionskostnader, som i sin helhet är grundlönebaserad och premiebestämd, har i beräkningen ansetts tillhöra fast ersättning.

⁶ Total ersättning till VD och Vice VD följer bolagets ersättningsriktlinjer.

Aktiebaserad ersättning

Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentprogram

Det finns i bolaget ett utestående Long Term Incentive program "LTI 2008-2010" men ingen nu anställd i bolaget omfattas av det. Utförlig beskrivning av programmet finns i årsredovisningen not 5, sid 58.

Årsstämman 2017 beslutade om ett Long Term Incentive program, "Teckningsoptionsprogram 2017/2020", riktat till bolagets samtliga anställda, enligt följande villkor. Högst 3 216 836 teckningsoptioner ges ut. Varje teckningsoption berättigar till nyteckning av en (1) aktie av serie B i bolaget. Teckning av aktier med stöd av teckningsoptionerna kan ske under perioden 30 juni 2020 – 31 augusti 2020. Teckningskursen per aktie ska motsvara 250 % av den volymvägda genomsnittskursen enligt Nasdaq Stockholms officiella kurslista för aktie av serie B i Bolaget under en period om tio (10) handelsdagar närmast efter årsstämman 2017. Tilldelning av teckningsoptioner skedde enligt följande: Verkställande direktören 1 608 418 teckningsoptioner; andra ledande befattningshavare 402 105 teckningsoptioner vardera; övriga anställda 107 228 teckningsoptioner vardera. Totalt tecknades 3 136 416 teckningsoptioner, kvarvarande teckningsoptioner, 80 420 teckningsoptioner var reserverade för nyrekryteringar men tecknades aldrig. Efter återköp av 107 228 teckningsoptioner uppgick totalt utestående antal till 3 029 188. Programmet avslutades under 2020 utan någon tilldelning.

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens och den vice verkställande direktörens rörliga ersättning har valts för att förverkliga bolagets strategi och för att uppmuntra agerande som ligger i bolagets långsiktiga intresse. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2020 beaktats. De icke-finansiella prestationskriterierna bidrar vidare till anpassning till hållbarhet samt bolagets värderingar.

Tabell 2 – Beskrivning av utfallet avseende rörlig kontanterättning¹

Namn (<i>position</i>)	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation och b) faktiskt tilldelning / ersättningsutfall (kSEK)
Viktor Drvota (<i>VD</i>)	Finans	30%	a) 5%
			b) 68 010
	Exit	20%	a) 20%
			b) 272 040
	Ny affärsmodell	35%	a) 20%
			b) 272 040
	Portföljens utveckling	15%	a) 10%
			b) 136 020

¹ Fredrik Järsten (Vice VD) hade sagt upp sig när den rörlig kontanterättning förföll till betalning varför han i enlighet med anställningsavtalet inte erhöll någon sådan ersättning.

Tabell 3 – Förändringar i ersättning och investmentbolagets utveckling under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (RR) (kSEK)

	RR-4 vs RR-5		RR-3 vs RR-4		RR-2 vs RR-3		RR-1 vs RR-2		RR vs RR-1		RR 2020
Ersättning VD	6 158	-64,4%	3 746	49,4%	7 410	-44,3%	5 135	14,4%	6 002	-11,1%	5 400
Ersättning Vice VD	4 607	-100,0%	-	-	-	-	-	100,0%	4 333	-24,2%	3 488
Balansräkningen: Andelar i portföljbolag, till verkligt värde	267 651	-79,1%	149 408	66,6%	447 783	27,7%	618 927	40,9%	1 047 600	-36,0%	770 320
Resultaträkningen: Förändring i verkligt värde av andelar i portföljbolag	-976 488	566,3%	-146 544	158,1%	252 072	-330,9%	58 499	85,9%	415 136	-292,7%	-215 378
Genomsnittlig ersättning baserad på antalet heltidsekvivalenter anställda i moderbolaget ¹	1 277	48,3%	2 469	-31,2%	1 881	-1,3%	1 857	-21,3%	1 531	16,1%	1 825
¹ Genomsnittlig heltidsanställd, förutom VD och Vice VD	10		5		7		6		5		5

Solna den 24 mars 2021

Styrelsen för Karolinska Development AB

--oOo--