

Stockholm, 4 april 2018



## Kallelse till årsstämma i Swedish Orphan Biovitrum AB (publ)

Aktieägarna i [Swedish Orphan Biovitrum AB \(publ\) \(Sobi™\)](#) org. nr 556038-9321, kallas härmed till årsstämma onsdagen den 9 maj 2018 kl. 15:00 på Näringslivets Hus, Storgatan 19, Stockholm.

### **Anmälan mm**

Aktieägare som önskar delta i bolagsstämman ska

*dels* vara införd i den av Euroclear Sweden AB förda aktieboken torsdagen den 3 maj 2018,

*dels* anmäla sig till bolaget via bolagets hemsida: [www.sobi.com](http://www.sobi.com), per post under adress: Swedish Orphan Biovitrum AB (publ), "Årsstämma", 112 76 Stockholm eller per telefon 08-697 31 91 senast torsdagen den 3 maj 2018.

Vid anmälan ska uppges namn, adress, telefonnummer (dagtid), person- eller organisations-nummer, aktieinnehav och uppgift om eventuella ombud/biträden.

Per dagen för denna kallelse uppgår antalet aktier i bolaget till 272 507 708. Samtliga aktier är stamaktier som medför rätt till en röst vardera. Bolagets innehav av egna aktier uppgår till 3 249 870 stamaktier, vilka inte kan företrädas vid stämman.

### **Förvaltarregistrerade aktier**

Aktieägare som låtit förvaltarregistrera sina aktier hos bank eller annan förvaltare måste, för att äga rätt att delta i bolagsstämman, inregistrera sina aktier i eget namn, så att vederbörande är registrerad i den av Euroclear Sweden AB förda aktieboken torsdagen den 3 maj 2018. Aktieägare som önskar inregistrera sina aktier i eget namn bör underrätta förvaltaren i god tid före detta datum. Sådan registrering kan vara tillfällig.

### **Ombud m.m.**

Aktieägare som ska företrädas genom ombud ska utfärda skriftlig och daterad fullmakt för ombudet. Om fullmakten utfärdats av juridisk person ska bestyrkt kopia av registreringsbevis eller motsvarande för den juridiska personen bifogas. Fullmakt gäller ett år från utfärdande eller den längre giltighetstid som framgår av fullmakten, dock högst fem år. Registreringsbevis ska utvisa de förhållanden som gäller på dagen för bolagsstämman och bör i vart fall inte vara äldre än ett år vid tidpunkten för årsstämman.

Fullmakten i original samt eventuellt registreringsbevis bör i god tid innan stämman insändas per brev till bolaget på ovan angivna adress. Formulär för fullmakt tillhandahålls på bolagets hemsida [www.sobi.com](http://www.sobi.com) och kommer även att sändas till aktieägare som så begär och som uppger sin postadress.

### **Förslag till dagordning**

1. Stämmans öppnande.
2. Val av ordförande vid stämman.
3. Upprättande och godkännande av röstlängd.
4. Godkännande av dagordning.
5. Val av en eller flera justeringsmän.
6. Prövning av om stämman blivit behörigen sammankallad.
7. Framläggande av årsredovisningen och revisionsberättelsen samt koncernredovisningen och koncernrevisionsberättelsen.
8. Verkställande direktörens anförande.
9. Redogörelse för styrelsens och styrelsekommittéernas arbete.
10. Beslut om fastställelse av resultaträkningen och balansräkningen samt koncernresultaträkningen och koncernbalansräkningen.
11. Beslut om dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust enligt den fastställda balansräkningen.
12. Beslut om ansvarsfrihet för styrelseledamöterna och verkställande direktören.
13. Fastställande av arvoden åt styrelseledamöterna samt revisorn.
14. Bestämmande av antalet styrelseledamöter och styrelsesuppleanter samt revisorer och revisorssuppleanter.
15. Val av styrelseordförande, styrelseledamöter och revisor.
  - a. Val av Håkan Björklund till styrelseledamot (omval);
  - b. Val av Annette Clancy till styrelseledamot (omval);
  - c. Val av Matthew Gantz till styrelseledamot (omval);
  - d. Val av Lennart Johansson till styrelseledamot (omval);
  - e. Val av Helena Saxon till styrelseledamot (omval);
  - f. Val av Hans GCP Schikan till styrelseledamot (omval);
  - g. Val av David Allsop till styrelseledamot (nyval);
  - h. Val av Elisabeth Svanberg till styrelseledamot (nyval);
  - i. Val av Håkan Björklund till styrelseordförande (omval); och
  - j. Val av Ernst & Young AB till bolagets revisor (omval).
16. Beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare.
17. Beslut om inrättande av ett långsiktigt incitamentsprogram i enlighet med (A) samt säkringsåtgärder i anledning därav i enlighet med (B) eller (C).
18. Beslut om bemyndigande för styrelsen att besluta om emission av aktier och/eller konvertibler och/eller teckningsoptioner.
19. Beslut om överlåtelse av egna aktier.
20. Stämmans avslutande.

**Förslag till stämмоordförande, styrelsearvode och revisorsarvode, antal styrelseledamöter, styrelsesuppleanter, revisorer och revisorssuppleanter samt val av styrelseordförande, styrelseledamöter och revisor (punkterna 2, 13, 14 och 15)**

Valberedningen för Swedish Orphan Biovitrum AB (publ), som består av Håkan Björklund (styrelsens ordförande), Petra Hedengran, ordförande (Investor AB), Thomas Ehlin (Fjärde AP-fonden) och Lennart Francke (Swedbank Robur Fonder AB) föreslår följande:

- att advokat Eva Hägg från Mannheimer Swartling Advokatbyrå utses till årsstämmans ordförande,
- att styrelsearvode ska utgå med 1 325 000 kronor till styrelsens ordförande och 465 000 kronor till varje övrig stämмоvald styrelseledamot, att arvode för arbete i revisionskommittén ska utgå med 125 000 kronor till dess ordförande och med 75 000 kronor till varje övrig ledamot i kommittén, att arvode för arbete i ersättningskommittén ska utgå med 80 000 kronor till dess ordförande och med 40 000 kronor till varje övrig ledamot i kommittén samt att arvode för arbete i den vetenskapliga kommittén ska utgå med 80 000 kronor till dess ordförande och med 40 000 kronor till varje övrig ledamot i kommittén,
- att, i tillägg till ovan föreslagna arvoden, för varje fysiskt styrelsemöte som hålls i Sverige ska utgå ett mötesarvode om 10 000 kronor till varje ledamot boende i Europa men utanför Norden och att ett mötesarvode om 3 000 amerikanska dollar ska utgå till ledamot boende utanför Europa,
- att revisorsarvode ska utgå enligt sedvanliga debiteringsnormer och enligt godkänd räkning,
- att åtta ordinarie styrelseledamöter utan suppleanter utses,
- att en revisor utan revisorssuppleant utses,
- att omval sker av styrelseledamöterna Håkan Björklund, Annette Clancy, Matthew Gantz, Lennart Johansson, Helena Saxon och Hans GCP Schikan, att nyval sker av David Allsop och Elisabeth Svanberg som styrelseledamöter samt att Håkan Björklund omväljs som styrelsens ordförande, och
- att Ernst & Young AB omväljs till bolagets revisor fram till slutet av årsstämman 2019 i enlighet med revisionskommitténs rekommendation.

*David Allsop*

David Allsop föddes 1963 och har en BSc.-examen i kemi från Coventry University i Storbritannien.

David erbjuder genom sitt bolag U R-NOT Ltd. rådgivning inom läkemedelsindustrin. Han har internationell erfarenhet från läkemedels- och bioteknikindustrin samt såväl en kommersiell- som ledarskapsbakgrund. David har vidare erfarenhet från framgångsrika lanseringar av storsäljande biologiska läkemedel över hela världen. Han var Head of International inom Amicus Therapeutics Ltd fram till januari 2018. Dessförinnan hade David ett antal positioner i ledande ställning inom Biogen 1998–2015.

### *Elisabeth Svanberg*

Elisabeth Svanberg föddes 1961 och har en MD och en PhD från Göteborgs Universitet.

Elisabeth är docent i kirurgi och sedan 2016 Chief Development Officer på Ixaltis SA. Hon är styrelseledamot i Follicum AB och PledPharma AB, och har även varit styrelseledamot i Swedish American Chamber of Commerce New York. Hon har tidigare varit chef för Established Products Group på Janssen Pharmaceuticals 2014–2016 och arbetat inom Bristol Myers Squibb (BMS) i USA, där hon ledde utvecklingen av en nyskapande diabetesterapi och därefter var medicinchef för den interkontinentala regionen. 2000–2007 arbetade Elisabeth på Serono International inom området metaboliska sjukdomar.

*Valberedningen rekommenderar de bolagsstämموvalda styrelseledamöterna att bygga upp eget innehav av aktier i bolaget*

Liksom tidigare år rekommenderar valberedningen styrelsen för Swedish Orphan Biovitrum AB (publ) att anta en policy enligt vilken styrelseledamöter, som inte tidigare har motsvarande innehav, under en femårsperiod, förväntas bygga upp ett eget innehav av aktier i Swedish Orphan Biovitrum AB (publ) till ett marknadsvärde som förväntas motsvara minst ett års arvode före skatt, exklusive arvode för kommittéarbete.

### ***Förslag till disposition av bolagets resultat (punkt 11)***

Styrelsen föreslår att till förfogande stående vinstmedel balanseras i ny räkning.

### ***Förslag till beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare (punkt 16)***

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar om riktlinjer för ersättning till bolagets ledande befattningshavare enligt nedanstående att gälla intill tiden för årsstämman 2019. Med ledande befattningshavare avses Swedish Orphan Biovitrum AB (publ)s verkställande direktör och de chefer som rapporterar till den verkställande direktören och som ingår i företagets ledning.

#### *Syfte*

Syftet med riktlinjerna är att säkerställa att bolaget kan attrahera och behålla de bästa medarbetarna för att understödja bolagets vision och strategi. Utgångspunkten för ersättning till de ledande befattningshavarna ska vara den totala ersättningen. Den totala ersättningen ska vara marknadsmässig utan att vara ledande i förhållande till konkurrenter på respektive lokal marknad. Marknadsjämförelserna ska göras i förhållande till en grupp av jämförbara bolag med liknande storlek, verksamma i liknande bransch och med liknande komplexitet. Riktlinjerna ska möjliggöra anställningar i en internationell kontext och understödja en mångfald bland de ledande befattningshavarna. Ersättningen kan bestå av följande komponenter:

- A, Fast grundlön
- B, Rörlig ersättning - så kallat kortsiktiga incitament
- C, Långsiktiga incitament
- D, Pensioner
- E, Övriga förmåner

I den mån styrelseledamot utför arbete för bolagets eller annat koncernbolags räkning, vid sidan av styrelsearbetet, ska konsultarvode och/eller annan ersättning för sådant arbete kunna utgå.

#### *Fast grundlön*

De ledande befattningshavarnas fasta grundlön ska baseras på kompetens, ansvar och prestation. Bolaget använder sig av ett internationellt utvärderingssystem för att utvärdera de olika positionernas omfattning och ansvar.

#### *Rörlig ersättning*

Det årliga kortsiktiga incitamentsprogrammet är baserat på uppfyllandet av årliga prestationsmål (bolagsbaserade och individuella). Utbetalning baseras på uppfyllandet av förutbestämda mål. De årliga prestationsmålen fastställs i förväg av ersättningskommittén och godkänns av styrelsen.

Dessa mål sätts i syfte att främja bolagets utveckling, värdeskapande och finansiella tillväxt på lång sikt och ska vara utformade så att de inte uppmuntrar till ett överdrivet risktagande. Kortsiktiga incitament är begränsade till 75 procent av den årliga bruttolönen för den verkställande direktören och 60 procent av den fasta årslönen för övriga ledande befattningshavare.

#### *Långsiktiga incitament*

Bolaget kan införa långsiktiga incitamentsprogram för samtliga eller vissa av sina anställda. Syftena med ett sådant program ska vara att förena de anställdas och aktieägarnas intressen, att skapa ett långsiktigt engagemang i bolaget, att vara ett verktyg för att behålla och attrahera chefer och topptalanger, att ge deltagarna möjlighet att ta del av bolagets långsiktiga framgång och värdeskapande samt att bidra till att erbjuda en konkurrenskraftig total ersättning.

För mer information om bolagets befintliga incitamentsprogram, se not 11 i årsredovisningen 2017 (som publiceras den 17 april 2018).

#### *Pensioner*

Den föredragna formen på bolagets pensionsplaner är avgiftsbestämda<sup>1</sup>. Förmånsbestämda pensionsplaner kan upprättas om det krävs enligt lag eller annan reglering. Den förmånsbestämda nivån ska i sådana fall vara begränsad till den obligatoriska nivån.

#### *Övriga förmåner*

Fast lön under uppsägningstid och avgångsvederlag, inklusive ersättning för eventuell konkurrensbegränsning, ska sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta grundlönen för två år. I tillägg till denna begränsning ska det totala avgångsvederlaget vara begränsat till gällande månadslön för de återstående månaderna fram till 65 års ålder.

Ytterligare ersättning kan även utgå vid extraordinära omständigheter, förutsatt att sådana arrangemang har till syfte att rekrytera eller behålla ledande befattningshavare och att de avtalas enbart i enskilda fall. Sådana extraordinära arrangemang ska vara marknadsmässiga och kan till exempel inkludera en kontant

---

<sup>1</sup> En avgiftsbestämd pensionsplan fastställer den avgiftsnivå som betalas till pensionsplanen för varje anställd.

engångsutbetalning, ett förmånspaket i form av flyttstöd, deklarationshjälp, s.k. retention bonus eller avgångsvederlag i händelse av en ägarförändring, eller liknande.

#### *Avvikelse från riktlinjerna*

Styrelsen kan besluta att avvika från ovanstående riktlinjer om styrelsen bedömer att det i ett enskilt fall finns särskilda skäl som motiverar det.

### ***Förslag till beslut om inrättande av ett långsiktigt incitamentsprogram i enlighet med (A) samt säkringsåtgärder i anledning därav i enlighet med (B) eller (C) (punkt 17)***

#### ***Bakgrund***

Styrelsen för Swedish Orphan Biovitrum AB (publ) ("**Sobi**") föreslår att årsstämman 2018 beslutar om införande av ett långsiktigt incitamentsprogram ("**Programmet**"). Det föreslagna Programmet ger alla fast anställda i Sobi-koncernen möjligheten att bli aktieägare i Sobi. Det föreslås att Programmet ska bestå av två delar: (I) en del riktad till ledande befattningshavare och högre chefer ("**Chefsprogrammet**") och (II) en del riktad till övriga anställda ("**Personalprogrammet**"). Inga anställda i USA kommer att erbjudas deltagande i Programmet.

Det övergripande syftet med Programmet är att skapa en nära intressegemenskap mellan de anställda och aktieägarna samt att skapa ett långsiktigt engagemang för Sobi. Chefsprogrammet utgör en central del i ett sammantaget konkurrenskraftigt ersättningspaket för Sobi, ämnat att attrahera och behålla ledande befattningshavare och högre chefer som är avgörande för Sobis långsiktiga framgång. Syftet med Personalprogrammet är att skapa engagemang och motivation för samtliga fast anställda inom Sobi-koncernen. Mot bakgrund av detta är styrelsen av uppfattningen att återkommande långsiktiga incitamentsprogram är en mycket viktig del i Sobis totala ersättningspaket.

Styrelsen för Sobi har utvärderat det långsiktiga incitamentsprogram som antogs av årsstämman 2017 och har kommit till slutsatsen att såväl Personalprogrammet som Chefsprogrammet fungerar väl och tillgodoser de avsedda syftena.

I likhet med det incitamentsprogram som antogs av årsstämman 2017, ska Programmet vara inspirerande, uppnåeligt, lätt att förstå, kostnadseffektivt att administrera, enkelt att kommunicera och i linje med marknadspraxis. Efter genomförandet av Programmet avser styrelsen att utföra en utvärdering av detsamma för att systematiskt analysera uppnådda resultat i förhållande till ovan nämnda mål. Målet med utvärderingen kommer att vara att avgöra om Programmet tillgodoser sina syften. Utvärderingen kommer också att inkludera en granskning av utfallet och kostnaderna för Programmet.

#### ***A. Införande av Programmet***

Styrelsen föreslår att årsstämman 2018 beslutar om införande av Programmet enligt nedan angivna huvudsakliga villkor och principer.

##### ***I. Villkor och principer för Chefsprogrammet***

- a) Chefsprogrammet föreslås riktas till högst 249 fast anställda inom Sobi-koncernen, varav högst 200 fast anställda chefer inom Sobi-koncernen ("**Grupp D**"), högst 35 fast anställda ledande

befattningshavare i Sobi-koncernen ("**Grupp C**"), högst 13 fast anställda medlemmar av Sobi-koncernens verkställande ledning ("**ExCom**") och den verkställande direktören i Sobi ("**vd**").

- b) Varje deltagare i Grupp D, Grupp C, ExCom-medlemmar och vd kommer inom ramen för Chefsprogrammet att vederlagsfritt erhålla en rätt ("**LTIP-rätt**") som ger deltagaren möjlighet att vederlagsfritt tilldelas ett antal stamaktier i Sobi, av Sobi eller av en anvisad tredje part, förutsatt uppfyllande av villkoret i punkt f) nedan samt uppfyllande av prestationsvillkoret i punkt d) nedan ("**Ledningsprestationsaktier**"). Eventuell tilldelning av Ledningsprestationsaktier kommer att ske efter utgången av den treåriga intjänandeperioden, vilken börjar löpa det datum Sobi underrättar deltagarna i Grupp D, Grupp C, ExCom-medlemmarna och vd om deltagande i Chefsprogrammet ("**Intjänandeperioden**"). Sobi måste underrätta deltagarna i Grupp D, Grupp C, ExCom-medlemmarna och vd om deltagande i Chefsprogrammet senast den 31 december 2018.
- c) Värdet av underliggande aktier vid tidpunkten för erhållandet av en LTIP-rätt kommer att uppgå till (i) 300 procent av den årliga fasta bruttogrundlönen under 2018 för vd, (ii) 100 procent av den genomsnittliga årliga fasta bruttogrundlönen under 2018 för ExCom-medlemmar, (iii) 75 procent av den genomsnittliga årliga fasta bruttogrundlönen under 2018 för deltagare i Grupp C, och (iv) 35 procent av den genomsnittliga årliga fasta bruttogrundlönen under 2018 för deltagare i Grupp D. Aktiekursen som används för att beräkna värdet av de underliggande aktierna som varje LTIP-rätt berättigar till, och därmed även antalet aktier som varje LTIP-rätt berättigar till, ska vara den volymviktade genomsnittliga betalkursen för Sobis stamaktie på Nasdaq Stockholm, justerad för eventuella utdelningar, under en period om 10 handelsdagar omedelbart före Intjänandeperiodens början.
- d) I vilken utsträckning (om någon) en LTIP-rätt vid utgången av Intjänandeperioden kommer att berättiga till tilldelning baseras på och förutsätter uppfyllande av följande prestationsvillkor:

#### *Absolut TSR<sup>2</sup>-utveckling*

60 procent av en LTIP-rätt som tilldelats en deltagare kommer att förutsätta att en viss absolut TSR-utveckling uppnås under Intjänandeperioden. För att någon tilldelning relaterad till absolut TSR-utveckling ska ske måste TSR öka med mer än 15 procent under Intjänandeperioden. För att full tilldelning relaterad till absolut TSR-utveckling ska ske måste TSR öka med minst 50 procent under Intjänandeperioden. Om TSR-ökningen är mellan 15 och 50 procent under Intjänandeperioden ska utfallet av tilldelningen relaterad till absolut TSR-utveckling bestämmas linjärt. Beräkningen av TSR för det TSR-relaterade prestationsvillkoret ska baseras på en jämförelse mellan den volymviktade genomsnittliga betalkursen för Sobis stamaktie på Nasdaq Stockholm, justerad för eventuella utdelningar, under en period om 10 handelsdagar omedelbart före Intjänandeperiodens början och den volymviktade genomsnittliga betalkursen för Sobis stamaktie på Nasdaq Stockholm, justerad för eventuella utdelningar, under de sista 10 handelsdagarna i Intjänandeperioden.

#### *Årlig omsättning*

40 procent av en LTIP-rätt som tilldelats en deltagare kommer att förutsätta att Sobi-koncernens faktiska årliga omsättning uppnår eller överstiger Sobi-koncernens mål avseende årlig omsättning i

---

<sup>2</sup> Så kallad totalavkastning (TSR).

den av styrelsen fastställda budgeten. Jämförelse ska göras för vart och ett av räkenskapsåren 2018, 2019 och 2020 samt justeras för valutaeffekter. Om tröskelvärdet uppnås eller överstigs för ett räkenskapsår, sker maximal tilldelning relaterad till årlig omsättning för det räkenskapsåret (det vill säga 1/3 av 40 procent). Om tröskelvärdet inte uppnås för ett räkenskapsår, sker ingen tilldelning relaterad till årlig omsättning för det räkenskapsåret.

- e) Ledningsprestationsaktier får tilldelas först efter utgången av Intjänandeperioden, såvida inte styrelsen för Sobi beslutar annat i ett enskilt fall.
- f) En förutsättning för att en programdeltagare ska ha möjlighet att tilldelas Ledningsprestationsaktier är, med vissa specifika undantag, att han eller hon har varit fast anställd inom Sobi-koncernen under hela Intjänandeperioden.
- g) Om det sker betydande förändringar i Sobi-koncernen eller på marknaden som, enligt styrelsens bedömning, skulle medföra att villkoren för tilldelning av Ledningsprestationsaktier enligt Programmet inte längre är rimliga, ska styrelsen äga rätt att vidta justeringar av Programmet, innefattande bland annat rätt att besluta om reducerad tilldelning av Ledningsprestationsaktier, eller att ingen tilldelning av Ledningsprestationsaktier ska ske överhuvudtaget.

## **II. Villkor och principer för Personalprogrammet**

- a) Personalprogrammet föreslås riktas till cirka 620 fast anställda inom Sobi-koncernen ("**Anställda**").
- b) Personalprogrammet förutsätter att Anställda gör egna investeringar i Sobis stamaktier på Nasdaq Stockholm ("**Personalsparaktier**"). För varje Personalsparaktie har Anställda möjlighet att vederlagsfritt tilldelas 2 stamaktier i Sobi ("**Personalmatchningsaktier**"), av Sobi eller av en anvisad tredje part. Personalmatchningsaktier kommer att tilldelas efter utgången av den treåriga intjänandeperioden, vilken börjar löpa det datum Sobi underrättar de Anställda om deltagande i Personalprogrammet ("**Intjänandeperioden**"). Sobi måste underrätta de Anställda om deltagande i Personalprogrammet senast den 31 december 2018.
- c) Det högsta antal Personalsparaktier som varje Anställd får investera i är beroende av den genomsnittliga årliga fasta bruttogrundlönen för Anställda för 2018. Personalsparaktier får förvärfvas till ett belopp som motsvarar högst 2,5 procent av den genomsnittliga årliga fasta bruttogrundlönen för Anställda för 2018.
- d) Programdeltagare måste förvärva Personalsparaktier i samband med Intjänandeperiodens början.
- e) Personalmatchningsaktier får tilldelas först efter utgången av Intjänandeperioden, såvida inte styrelsen för Sobi beslutar annat i ett enskilt fall.
- f) En förutsättning för att en programdeltagare ska ha möjlighet att tilldelas Personalmatchningsaktier är, med vissa specifika undantag, att han eller hon har varit fast anställd inom Sobi-koncernen under hela Intjänandeperioden samt att deltagaren tills utgången av denna Intjänandeperiod har behållit de

Personalsparaktier som förvärvats. Avyttring av Personalsparaktier före utgången av Intjänandeperioden kommer generellt föranleda att inga Personalmatchningsaktier tilldelas.

### **III. Villkor och principer för Chefsprogrammet och Personalprogrammet**

- a) Styrelsen ska äga rätt att besluta om de närmare villkoren för Programmet. I samband därmed ska styrelsen äga rätt att göra nödvändiga anpassningar för att uppfylla särskilda regler eller marknadsförutsättningar utomlands.
- b) Deltagande i Programmet förutsätter dels att sådant deltagande lagligen kan ske i de olika berörda jurisdiktionerna, dels att sådant deltagande enligt styrelsens bedömning kan ske med rimliga administrativa kostnader och ekonomiska insatser.
- c) Programmet ska omfatta högst 1 875 717 stamaktier i Sobi, varav 1 289 353 utgör Ledningsprestationsaktier och 137 916 utgör Personalmatchningsaktier. Återstående 448 448 stamaktier i Sobi är sådana aktier som kan komma att överlåtas av Sobi i syfte att kassaflödesmässigt säkra vissa utbetalningar förenade med Programmet, huvudsakligen sociala avgifter.
- d) Antalet Personalmatchningsaktier och Ledningsprestationsaktier ska omräknas till följd av mellanliggande fondemission, split, företrädesemission och/eller andra liknande bolagshändelser.

---

#### *Kostnader för Programmet m.m.*

Kostnaderna för Programmet, som redovisas över resultaträkningen, är beräknade enligt redovisningsstandarden IFRS 2 och periodiseras linjärt över Intjänandeperioden. Beräkningen har utförts med följande antaganden: (i) en aktiekurs för Sobis stamaktie om 135 kronor, (ii) ingen utdelning lämnas av Sobi under Programmet, (iii) en bedömning av framtida volatilitet avseende Sobis stamaktie och (iv) full tilldelning relaterad till årlig omsättning sker. Sammantaget kan detta ge en maximal kostnad för Programmet om cirka 114,7 MSEK, exklusive sociala avgifter. Kostnaderna för utgående sociala avgifter beräknas uppgå till cirka 52,0 MSEK vid en antagen årlig kursuppgång om 10 procent under Intjänandeperioden. Utöver vad som följer av det ovanstående har den maximala kostnaden för Programmet baserats på en börskurs om 135 kronor vid inledningen av Intjänandeperioden, att 869 deltagare ingår i Programmet, att varje programdeltagare i Personalprogrammet gör en maximal investering och baserat på en historisk personalomsättning i koncernen om 5 procent. Om aktiekursen ökar, från 135 kronor, med 10 procent till införandet av Programmet, skulle påverkan på kostnaderna endast vara marginell eftersom antalet Personalmatchningsaktier och Ledningsprestationsaktier skulle minska i motsvarande mån. Även för det fall att aktiekursen minskar skulle påverkan på kostnaderna vara marginell. Baserat på ovanstående antaganden motsvarar Programmets årliga kostnad, inklusive sociala avgifter, cirka 4,4 procent av Sobis årliga totala personalkostnader.

Om Programmet hade varit implementerat 2017, om bolaget hade haft kostnader i enlighet med exemplet i stycket ovan, och om Personalmatchningsaktier samt Ledningsprestationsaktier hade tilldelats 2017 i enlighet med antagandena i beräkningsexemplet, vilket bland annat förutsätter en årlig aktiekursökning med 10 procent

under Intjänandeperioden, skulle resultatet per aktie för räkenskapsåret 2017 ha minskat med 0,19 kronor till 4,08 kronor och eget kapital per aktie för räkenskapsåret 2017 ha minskat med 0,23 kronor till 24,37 kronor.

#### *Utspädning*

Vid maximal tilldelning av Personalmatchningsaktier samt Ledningsprestationsaktier uppgår antalet aktier i Programmet till 1 427 269 stamaktier i Sobi, vilket motsvarar en utspädningseffekt om cirka 0,53 procent av aktiekapitalet och rösterna. Inklusiv de 448 448 aktier som kan komma överlåtas för att kassaflödesmässigt säkra vissa utbetalningar relaterade till Programmet, huvudsakligen sociala avgifter, uppgår den maximala utspädningseffekten för Programmet till cirka 0,69 procent av aktiekapitalet och rösterna. Om alla utestående långsiktiga incitamentsprogram inkluderas i beräkningen uppgår den maximala utspädningen till 1,49 procent.

#### *Säkringsåtgärder*

För att kunna genomföra Programmet på ett kostnadseffektivt och flexibelt sätt, har styrelsen övervägt olika metoder för överlåtelse av aktier enligt Programmet. Styrelsen har därvid funnit det mest kostnadseffektiva alternativet vara, och föreslår därför att årsstämman som ett huvudalternativ beslutar om (i) en riktad nyemission av inlösen- och omvandlingsbara C-aktier och (ii) bemyndigande för styrelsen att besluta om återköp av samtliga emitterade inlösen- och omvandlingsbara C-aktier. Efter omvandling till stamaktier i Sobi avses aktierna överlåtas dels till deltagare i Programmet, dels på en reglerad marknad för att kassaflödesmässigt säkra vissa utbetalningar relaterade till Programmet, huvudsakligen sociala avgifter. För detta ändamål föreslår styrelsen vidare att årsstämman beslutar om (iii) vederlagsfri överlåtelse av egna aktier till deltagare i Programmet. Styrelsen föreslår, vilket beskrivs närmare under punkten B.(iii) nedan, att aktier som anförskaffats med syftet att säkra Sobis åtaganden enligt tidigare aktiesparprogram även ska kunna överlåtas enligt Programmet. De närmare villkoren för styrelsens huvudalternativ framgår av punkten B. nedan.

Eftersom Programmet inledningsvis i princip inte förväntas ge upphov till några sociala avgifter för Sobi-koncernen har styrelsen beslutat att inte föreslå för årsstämman 2018 att besluta om överlåtelser av egna stamaktier på en reglerad marknad för att kassaflödesmässigt säkra utbetalningar avseende sociala avgifter. Innan överlåtelser av stamaktier sker till deltagare i Programmet avser styrelsen däremot föreslå årsstämman 2021 att besluta att överlåtelser får ske av egna aktier på en reglerad marknad för att täcka sådana kostnader.

För den händelse erforderlig majoritet för punkten B. nedan inte kan uppnås, föreslår styrelsen att Sobi ska kunna ingå aktieswapavtal med tredje part, i enlighet med punkten C. nedan.

#### *Förslagets beredning*

Sobis ersättningskommitté har utarbetat riktlinjer för det föreslagna Programmet. Dessa riktlinjer har presenterats för och antagits av styrelsen.

Styrelsen har antagit riktlinjer rörande aktieinnehav enligt vilka vd och ExCom-medlemmarna rekommenderas att bygga upp ett eget innehav av Sobi-aktier motsvarande ett värde om en årlig bruttogrundlön för vd och 50 procent av den årliga bruttogrundlönen för andra ExCom-medlemmar, genom att dels behålla befintligt innehav av Sobi-aktier, dels behålla Sobi-aktier som tilldelas enligt Programmet och tidigare incitamentsprogram. Det rekommenderas att aktieinnehavet byggs upp inom en treårsperiod från riktlinjernas ikraftträdande i april 2017 eller, för nyanställda, inom en treårsperiod från anställningens påbörjande. Vd och ExCom-medlemmarna rekommenderas att vidmakthålla ett aktieinnehav till ett sådant värde under perioden som personen tjänstgör som vd eller ExCom-medlem.

---

**Säkringsåtgärder med anledning av Programmet**

**B. Riktad emission av inlösen- och omvandlingsbara C-aktier, bemyndigande för styrelsen att besluta om återköp av samtliga emitterade inlösen- och omvandlingsbara C-aktier och överlåtelse av egna stamaktier till deltagare i Programmet**

**I. Beslut om riktad emission av inlösen- och omvandlingsbara C-aktier**

Ökning av Sobis aktiekapital med högst 446 871 kronor genom emission av högst 814 409 C-aktier i Sobi. För emissionen ska följande villkor gälla.

- a) De nya aktierna ska – med avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt – tecknas endast av en i förväg vidtalad extern part.
- b) Det belopp som ska betalas för varje ny aktie ska motsvara aktiens kvotvärde vid tidpunkten för aktieteckningen.<sup>3</sup>
- c) De nya aktierna ska tecknas under tiden 10 maj–15 september 2018, med rätt för styrelsen att förlänga teckningstiden. Övertäckning får inte äga rum.
- d) Betalning för de tecknade aktierna ska erläggas vid tecknandet av aktierna.
- e) De nya aktierna ska berättiga till vinstutdelning från och med räkenskapsåret 2018.
- f) De nya aktierna omfattas av förbehåll enligt 4 kap. 6 § (omvandlingsförbehåll) och 20 kap. 31 § (inlösenförbehåll) aktiebolagslagen (2005:551).

**II. Bemyndigande för styrelsen att besluta om återköp av samtliga emitterade inlösen- och omvandlingsbara C-aktier**

Bemyndigande för styrelsen att besluta om återköp av samtliga emitterade inlösen- och omvandlingsbara C-aktier i Sobi på följande villkor.

- a) Återköp får ske genom ett förvärvserbjudande som riktats till samtliga ägare av C-aktier i Sobi.
- b) Bemyndigandet får utnyttjas vid ett eller flera tillfällen intill årsstämman 2019.
- c) Det antal C-aktier som får återköpas får uppgå till högst 814 409.
- d) Återköp ska ske till ett pris per aktie om lägst 100 procent och högst 105 procent av det kvotvärde som gäller vid tidpunkten för aktieteckning enligt punkt B.(I) ovan.

---

<sup>3</sup> Aktiens kvotvärde är per dagen för denna kallelse cirka 0,55 kronor.

- e) Betalning för återköpta aktier ska erläggas kontant.
- f) Styrelsen ska äga rätt att fastställa övriga villkor för återköpet.
- g) Återköp ska även kunna ske av så kallad interimssaktie, av Euroclear Sweden AB betecknad Betald Tecknad Aktie (BTA), avseende C-aktie.

Återköpet av egna aktier utgör en integrerad del av Programmets säkringsåtgärder. Syftet med den föreslagna återköpsmöjligheten är att Sobi på ett kostnadseffektivt sätt ska kunna fullgöra sina åtaganden enligt Programmet.

### **III. Beslut om överlåtelser av egna stamaktier till deltagare i Programmet**

C-aktier har emitterats och återköpts enligt tidigare aktiesparprogram för att säkra åtaganden enligt dessa program. Dessa aktier har omvandlats till stamaktier. Full tilldelning av aktier kommer inte att ske enligt dessa program och samtliga aktier kommer därmed inte att behövas för att säkra åtagandena enligt dessa program. Styrelsen föreslår att 1 061 308 stamaktier, som inte längre behövs för att säkra Sobis åtaganden enligt tidigare aktiesparprogram, tillsammans med de aktier som emitteras och återköps i enlighet med punkterna B.(I) och B.(II) ovan, efter omvandling till stamaktier, får överlåtas enligt Programmet.

Överlåtelser av Sobis egna stamaktier till deltagare i Programmet får ske på följande villkor.

- a) Överlåtelser får ske endast av stamaktier i Sobi, varvid högst 1 427 269 stamaktier i Sobi (motsvarande 1 289 353 Ledningsprestationsaktier och 137 916 Personalmatchningsaktier) får överlåtas vederlagsfritt till deltagare i Programmet.
- b) Rätt att vederlagsfritt förvärva stamaktier i Sobi ska – med avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt – tillkomma sådana personer inom Sobi-koncernen som är deltagare i Programmet.
- c) Överlåtelser av stamaktier i Sobi ska ske vederlagsfritt vid den tidpunkt och på de övriga villkor som deltagare i Programmet har rätt att tilldelas aktier.
- d) Antalet stamaktier i Sobi som kan komma att överlåtas inom ramen för Programmet ska omräknas till följd av mellanliggande fondemission, split, företrädesemission och/eller andra liknande bolagshändelser.

### **C. Aktieswapavtal med tredje part**

Styrelsen föreslår att årsstämman, för den händelse erforderlig majoritet för punkten B. ovan inte kan uppnås, fattar beslut om att säkra den finansiella exponering som Programmet förväntas medföra genom att Sobi på marknadsmässiga villkor ska kunna ingå aktieswapavtal med tredje part, varvid den tredje parten i eget namn ska kunna förvärva och överlåta stamaktier i Sobi till programdeltagarna.

#### *Villkor*

Stämmans beslut om införande av Programmet enligt punkten A. ovan är villkorat av att stämman antingen beslutar i enlighet med styrelsens förslag enligt punkten B. ovan eller i enlighet med styrelsens förslag enligt punkten C. ovan.

#### *Majoritetskrav etc.*

Stämmans beslut enligt punkten A. ovan erfordrar en majoritet om mer än hälften av de avgivna rösterna. För giltigt beslut enligt förslaget under punkten B. ovan erfordras att beslutet biträds av aktieägare med minst nio tiondelar av såväl de avgivna rösterna som de vid stämman företrädde aktierna. För giltigt beslut enligt förslaget under punkten C. ovan erfordras en majoritet om mer än hälften av de avgivna rösterna.

Emissionen, återköpet och överlåtelsen av aktier i Sobi utgör ett led i att åstadkomma det föreslagna Programmet. Därför, och mot bakgrund av vad som ovan angivits, anser styrelsen det vara till fördel för Sobi och aktieägarna att deltagarna i Programmet erbjuds att bli aktieägare i Sobi.

I syfte att minimera Sobis kostnader för Programmet har teckningskursen fastställts till aktiens kvotvärde.

#### *Tidigare incitamentsprogram i Sobi*

För en beskrivning av bolagets övriga långsiktiga incitamentsprogram hänvisas till bolagets årsredovisning för 2017, not 11, samt bolagets hemsida, [www.sobi.com](http://www.sobi.com). Inga andra långsiktiga incitamentsprogram än programmen beskrivna häri eller i årsredovisningen för 2017, not 11, har implementerats i Sobi.

#### *Bemyndigande för verkställande direktören*

Styrelsen föreslår att verkställande direktören bemyndigas att vidta de smärre justeringar i ovanstående beslut avseende den riktade emissionen av inlösen- och omvandlingsbara C-aktier i Sobi som kan visa sig erforderliga i samband med registreringen därav vid Bolagsverket och Euroclear Sweden AB.

#### ***Förslag till bemyndigande för styrelsen att besluta om emission av aktier och/eller konvertibler och/eller teckningsoptioner (punkt 18)***

Styrelsen föreslår att bolagsstämman beslutar att, intill nästkommande årsstämma, bemyndiga styrelsen att, vid ett eller flera tillfällen, med eller utan avvikelse från aktieägares företrädesrätt, besluta om emission av aktier och/eller konvertibler och/eller teckningsoptioner. Sådant beslut kan föreskriva betalning genom apport, genom kvittning och/eller på andra villkor. Antalet aktier som kan komma att emitteras, antalet aktier som konvertibler kan konverteras till och antalet aktier som kan tecknas genom utnyttjande av teckningsoptioner, får inte överstiga 30 000 000 aktier totalt.

Om bemyndigandet utnyttjas till fullo kommer utspädningen uppgå till cirka 10 procent av antalet aktier i bolaget (beräknat efter att bemyndigandet har utnyttjats fullt ut).

Styrelsen, eller den som styrelsen utser, ska ha rätt att göra mindre ändringar i beslutet som kan erfordras i samband med registrering vid Bolagsverket.

*Majoritetskrav etc.*

Syftet med bemyndigandet är att möjliggöra betalning genom emission av egna finansiella instrument i samband med eventuella förvärv som bolaget kan komma att göra samt att möjliggöra kapitalanskaffning i samband med och i syfte att finansiera sådana förvärv. För giltigt beslut i enlighet med styrelsens förslag ska förslaget biträddas av aktieägare representerande minst två tredjedelar av såväl de avgivna rösterna som de vid stämman företrädde aktierna.

**Förslag till beslut om överlåtelse av egna aktier (punkt 19)**

Styrelsen föreslår att bolagsstämman beslutar att högst 144 808 stamaktier kan, före årsstämman 2019, överlåtas i syfte att täcka vissa utgifter, i huvudsak sociala avgifter, som kan uppkomma till följd av Aktieprogram 2015. Sådan överlåtelse av aktier ska ske på Nasdaq Stockholm till ett pris inom det vid var tid gällande kursintervallet för aktien. Antalet aktier som kan överlåtas, är föremål för omräkning till följd av mellanliggande fondemission, split, företrädesemission och/eller andra liknande händelser.

*Majoritetskrav etc.*

Syftet med styrelsens förslag till överlåtelse av aktier är att likvidmässigt säkra utbetalning av framtida sociala avgifter sammanhängande med Aktieprogram 2015. För giltigt beslut krävs biträde av aktieägare representerande minst två tredjedelar av såväl de avgivna rösterna som de vid stämman företrädde aktierna.

---

**Ytterligare information**

Information om samtliga ledamöter som föreslås till Swedish Orphan Biovitrum AB (publ)s styrelse och valberedningens förslag och motiverade yttrande finns på bolagets hemsida. Redovisningshandlingar och revisionsberättelse samt övriga handlingar kommer att hållas tillgängliga på bolagets kontor på Tomtebodavägen 23A i Solna samt på bolagets hemsida, [www.sobi.com](http://www.sobi.com), senast från och med onsdagen den 18 april 2018 och kommer att sändas kostnadsfritt till aktieägare som så begär och uppger sin postadress.

**Aktieägares frågerätt**

Styrelsen och vd ska, om någon aktieägare begär det, och styrelsen anser att det kan ske utan väsentlig skada för bolaget, lämna upplysningar om dels förhållanden som kan inverka på bedömningen av ett ärende på dagordningen, dels förhållanden som kan inverka på bedömningen av bolagets eller dotterföretags ekonomiska situation, eller bolagets förhållande till annat koncernföretag. Den som vill skicka in frågor i förväg kan göra det till Swedish Orphan Biovitrum AB (publ), "Årsstämma", 112 76 Stockholm eller e-post: [communication@sobi.com](mailto:communication@sobi.com).

Stockholm i april 2018  
Swedish Orphan Biovitrum AB (publ)  
Styrelsen

### **Om Sobi™**

Sobi™ är ett internationellt läkemedelsföretag inriktat på sällsynta sjukdomar. Vår vision är att bli ansedd som en global ledare i att tillhandahålla innovativa behandlingar som gör skillnad för människor som lever med sällsynta sjukdomar. Produktportföljen fokuserar främst på behandlingar inom hemofili och Specialty Care. Partnerskap inom utveckling och kommersialisering av produkter inom Specialty Care är en viktig del av vår strategi. Sobi är en pionjär inom bioteknologi med stort kunnande inom proteinteknik och produktion av biologiska läkemedel. Intäkterna uppgick 2017 till 6,5 miljarder kronor och antalet anställda var cirka 850. Aktien (STO: SOBI) är noterad på Nasdaq Stockholm. Ytterligare information finns på [www.sobi.com](http://www.sobi.com).

### **För mer information, vänligen kontakta**

#### Media relations

Linda Holmström, Senior Communications Manager

070 873 40 95

[linda.holmstrom@sobi.com](mailto:linda.holmstrom@sobi.com)

#### Investor relations

Jörgen Winroth, Vice President, Head of Investor Relations

+1 347 224 0819, +1 212 579 0506

[jorgen.winroth@sobi.com](mailto:jorgen.winroth@sobi.com)