

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 13 maj 2020 kl. 15.00 på Stockholm City Conference Centre, Norra Latin, Drottninggatan 71B, Stockholm.

Information med anledning av coronaviruset

Mot bakgrund av coronaviruset och Folkhälsomyndighetens höjda risknivå för smittspridning i Sverige vill Sobi så långt det är möjligt begränsa fysisk närvaro vid årsstämman. Sobi uppmanar därför alla aktieägare att använda sig av möjligheten att företrädas av ombud eller att utöva sin rösträtt genom poströstning före stämman (om det erbjuds, se nedan).

Euroclear Sweden AB har erbjudit sig att, utan kostnad, tillhandahålla en möjlighet för aktieägare som vill företrädas av ombud att utse ett av Euroclear Sweden AB anvisat ombud att rösta enligt aktieägarens instruktioner. Mer information om den möjligheten finns på www.euroclearproxy.se. Eventuella frågor som aktieägare vill ta upp kan med fördel skickas in till Sobi före stämman på ir@sobi.com.

Sobis styrelse har beslutat om följande åtgärder för att minska riskerna för smittspridning vid årsstämman:

- Inregistrering till årsstämman börjar från kl. 14:30.
- Ingen förtäring kommer att serveras.
- Verkställande direktörens anförande och andra anföranden kommer att kortas ned i syfte att minska årsstämmans längd.
- Inga externa gäster bjuds in.

Nya tillfälliga lagregler innebär en möjlighet för bolaget att ordna med poströstning till årsstämman; d.v.s. den som väljer att inte delta fysiskt på stämman kan lämna sin röst i förväg till bolaget. Sobi kan komma att ordna med poströstning. Information om detta kommer i så fall att finnas tillgänglig på Sobis hemsida, www.sobi.com.

Ta gärna del av Folkhälsomyndighetens information och rekommendationer. Sobi följer utvecklingen och myndigheters rekommendationer och kommer vid behov att uppdatera informationen om årsstämman på Sobis hemsida, www.sobi.com.

Anmälan mm

Aktieägare som önskar delta i bolagsstämman ska

dels vara införd i den av Euroclear Sweden AB förda aktieboken torsdagen den 7 maj 2020,

dels anmäla sig till bolaget via bolagets hemsida: www.sobi.com, per post till adress: Swedish Orphan Biovitrum AB (publ), "Årsstämma", 112 76 Stockholm eller per telefon 08-697 31 91 senast torsdagen den 7 maj 2020.

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 299 977 839. Samtliga aktier är stamaktier som medför rätt till en röst vardera. Bolagets innehav av egna aktier uppgår till 5 678 099 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 7 maj 2020. 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 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 Elisabeth Svanberg till styrelseledamot (omval);
 - g. Val av Staffan Schüberg till styrelseledamot (nyval);
 - h. Val av Håkan Björklund till styrelseordförande (omval); och
 - i. Val av Ernst & Young AB till bolagets revisor (omval).
- 16. Beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare.
 - 17. Beslut om ändring av bolagsordningen.
 - 18. Beslut om inrättande av ett Chefsprogram och ett Personalprogram i enlighet med A.I respektive A.II samt säkringsåtgärder i anledning därav i enlighet med B eller C.
 - 19. Beslut om bemyndigande för styrelsen att besluta om emission av aktier och/eller konvertibler och/eller teckningsoptioner.
 - 20. Beslut om överlåtelse av egna aktier.
 - 21. 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), Lennart Francke (Swedbank Robur fonder) och Anders Oscarsson (AMF och AMF Fonder), föreslår följande.

- att advokat Eva Hägg från Mannheimer Swartling Advokatbyrå utses till årsstämmans ordförande,
- att styrelsearvode ska utgå med 1 500 000 kronor till styrelsens ordförande och 490 000 kronor till varje övrig stämмоvald styrelseledamot, att arvode för arbete i revisionskommittén ska utgå med 160 000 kronor till dess ordförande och med 100 000 kronor till varje övrig ledamot i kommittén, att arvode för arbete i ersättningskommittén ska utgå med 110 000 kronor till dess ordförande och med 60 000 kronor till varje övrig ledamot i kommittén samt att arvode för arbete i den vetenskapliga kommittén ska utgå med 110 000 kronor till dess ordförande och med 60 000 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 sju 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 Elisabeth Svanberg som styrelseledamöter, att nyval sker av Staffan Schüberg som styrelseledamot samt att Håkan Björklund omväljs som styrelsens ordförande, och
- att Ernst & Young AB omväljs till bolagets revisor fram till slutet av årsstämman 2021 i enlighet med revisionskommitténs rekommendation.

Staffan Schüberg

Staffan Schüberg föddes 1969 och har en kandidatexamen (Hons) i företagsekonomi från London Guildhall University, Storbritannien.

Staffan Schüberg är sedan 2018 verkställande direktör och styrelseledamot i ESTEVE Group. Han är styrelseledamot även i Dizlin Pharmaceuticals AB, European Federation of Pharmaceutical Industries and Associations (EFPIA) och Corporación Químico Farmacéutico Esteve S.A. Staffan Schüberg har omfattande erfarenhet från läkemedelsindustrin och mer än 20 års erfarenhet av positioner som ledande befattningshavare och styrelsearbete, innefattande ett antal seniora positioner inom Lundbeck A/S, bland annat som Regional Vice President för södra och västra Europa, verkställande direktör och styrelseordförande för den amerikanska verksamheten och Global Chief Commercial Officer på koncernnivå.

Valberedningen rekommenderar de bolagsstämmovalda 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)

Bestämmelserna i dessa riktlinjer omfattar medlemmar i den verkställande ledningen i Swedish Orphan Biovitrum AB (publ) ("**Bolaget**" eller "**Sobi**"). Riktlinjerna omfattar även eventuell ersättning till styrelseledamöter, med undantag för arvoden beslutade av bolagsstämman.¹ Riktlinjerna är framåtblickande och ska tillämpas på avtal om ersättningar, och förändringar i redan avtalade

¹ Eventuell ersättning till styrelseledamöter, utöver arvoden beslutade av bolagsstämman, får omfatta endast konsultarvode.

ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2020. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Riktlinjernas främjande av Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Sobi förändrar livet för människor med sällsynta sjukdomar. Sobi är ett internationellt specialiserat biofarmaceutiskt bolag som tillhandahåller kontinuerlig tillgång till innovativa behandlingar inom områden såsom hematologi, immunologi och nischindikationer. Sobi tillför något sällsynt till sällsynta sjukdomar – en tro på styrkan av fokus, kraften av att vara flexibla och potentialen hos de människor Bolaget finns till för.

Sobis vision är att bli ansedda som en global ledare inom innovativa behandlingar som förändrar livet för människor med sällsynta sjukdomar.

Bolaget strävar efter att upprätthålla en stark koppling mellan ersättningskomponenterna, den långsiktiga strategin och hållbarhet. För att stödja Bolagets vision och strävan efter att skapa långsiktigt hållbara värden för såväl personer med sällsynta sjukdomar som aktieägare, anställda och andra intressenter tillämpar Sobi prestationsbaserade kriterier relaterade till tillväxt och lönsamhet.

För mer information om Bolagets affärsstrategi, se www.sobi.com.

En framgångsrik implementering av Bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att Bolaget kan rekrytera och behålla högkvalificerade medarbetare. Som ett internationellt bolag är en majoritet av Sobis medarbetare anställda utanför Sverige. Utgångspunkten för ersättning till den verkställande ledningen ska vara den totala ersättningen. Den totala ersättningen ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftig 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. Ersättningsriktlinjerna ska möjliggöra anställningar i en internationell kontext och understödja mångfald i den verkställande ledningen. Beträffande anställningsavtal som lyder under andra regler än svenska får vederbörliga anpassningar ske för att säkerställa att tvingande regler eller vedertagen lokal praxis följs, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses.

Formerna av ersättning m.m.

Ersättningen ska vara marknadsmässig och kan bestå av följande komponenter: fast grundlön, rörlig ersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om bland annat aktierelaterad eller aktiekursrelaterad ersättning. Komponenterna beskrivs närmare nedan.

Fast grundlön

Den verkställande ledningens fasta grundlön ska baseras på kompetens, ansvar och prestation. Bolaget använder ett internationellt utvärderingssystem för att utvärdera de olika positionernas omfattning och ansvar.

Rörlig ersättning

Det årliga kortsiktiga incitamentsprogrammet ska baseras på uppfyllandet av förutbestämda och mätbara årliga finansiella mål (75 procent) och icke-finansiella mål (25 procent). De årliga finansiella målen ska vara relaterade till kriterier som främjar tillväxt och lönsamhet (årliga intäkter och EBITA².) De årliga finansiella målen föreslås av ersättningskommittén och godkänns av styrelsen. De årliga icke-finansiella målen baseras på strategi- och affärsutvecklingsmål vilka definieras och godkänns enligt farfarsprincipen.

Målen fastställs i syfte att främja Bolagets affärsstrategi, långsiktiga utveckling (inklusive dess hållbarhet), värdeskapande och finansiella tillväxt och ska utformas så att de uppmuntrar efterlevnad av regler och andra krav. Den maximala årliga kortsiktiga ersättningen kan variera men ska inte uppgå till mer än 100 procent av den årliga fasta bruttogrundlönen. I vilken utsträckning kriterierna för utbetalning av årlig kortsiktig ersättning uppfyllts ska bedömas och fastställas av styrelsen på rekommendation av ersättningskommittén.

Ytterligare rörlig ersättning kan utgå vid extraordinära omständigheter, förutsatt att sådan ersättning är av engångskaraktär och görs på individuell basis i syfte att rekrytera eller behålla ledande befattningshavare, eller utgå som ersättning för extraordinära arbetsinsatser utöver personens ordinarie arbetsuppgifter. Sådan ersättning ska vara i linje med marknadspraxis och kan till exempel omfatta en kontant engångsutbetalning, retention bonus eller avgångsvederlag i händelse av en ägarförändring, eller liknande. Ersättningen ska inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta bruttogrundlönen för tre (3) år samt inte utfalla mer än en gång per år och person. Beslut om sådan ersättning ska fattas av styrelsen på förslag av ersättningskommittén.

Långsiktiga incitament

Bolaget har infört långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram. Sådana program omfattas inte av dessa riktlinjer eftersom de föreslås av styrelsen och läggs fram för beslut av årsstämman. Prestationskriterierna som används för att bestämma utfallet av långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram för den verkställande ledningen är tydligt kopplade till affärsstrategin och därmed till Bolagets långsiktiga värdeskapande. För mer information om Bolagets långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram, samt de kriterier som utfallet baseras på, se www.sobi.com.

Pension och förmåner

Den föredragna formen för Bolagets pensionsplaner är avgiftsbestämda³. Förmånsbestämda pensionsplaner kan erbjudas om det krävs enligt tvingande kollektivavtalsbestämmelser, lag eller annan reglering. Den förmånsbestämda nivån ska i sådana fall vara begränsad till den obligatoriska nivån.

Pensionspremierna eller pensionstillägget ska uppgå till högst 40 procent av befattningshavarens pensionsgrundande lön. Om det följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser kan den pensionsgrundande lönen inkludera en begränsad del av den rörliga ersättningen.

² Rörelseresultat före av- och nedskrivningar av immateriella anläggningstillgångar.

³ En avgiftsbestämd pensionsplan fastställer en procentuell nivå av den anställdes årliga fasta bruttogrundlön som avgift som betalas till pensionsplanen för varje anställd.

Andra förmåner kan till exempel omfatta livförsäkring, sjukförsäkring, sjukvårdsförsäkring och bilförmån. Premier och andra kostnader med anledning av sådana förmåner ska baseras på marknadspraxis, men uppgå till högst 20 procent av den årliga fasta bruttogrundlönen.

Ledande befattningshavare som är utlandsstationerade till eller från Sverige kan få ytterligare ersättning och andra förmåner, såsom ett förmånspaket som omfattar flyttstöd och deklaraionsrådgivning samt skatteutjämning, i den utsträckning som är rimlig mot bakgrund av de särskilda omständigheter som är förknippade med stationeringen, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses. Sådana förmåner får sammanlagt inte överstiga 40 procent av den årliga fasta bruttogrundlönen.

Upphörande av anställning

Uppsägningstiden får inte överstiga tolv (12) månader. Fast lön under uppsägningstid och avgångsvederlag, inklusive ersättning för eventuell konkurrensbegränsning, ska totalt inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta bruttogrundlönen för två (2) år.

Konsultarvode till styrelseledamöter

Styrelseledamöter valda av bolagsstämman kan erhålla konsultarvode för tjänster som utförs på uppdrag av Bolaget. Sådana tjänster ska bidra till Bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, och får inte avse ordinarie styrelsearbete. Konsultarvode ska vara marknadsmässigt och får för respektive styrelseledamot inte överstiga den årliga ersättningen för styrelseuppdraget. Ovanstående tillämpas på motsvarande sätt för tjänster som utförs genom av styrelseledamot helägt bolag.

Löne- och anställningsvillkor för anställda

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för Bolagets anställda beaktats. Uppgifter om de anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av ersättningskommitténs och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av om riktlinjerna och de begränsningar som följer av riktlinjerna är rimliga.

Beslutsprocessen för att fastställa, granska och genomföra riktlinjerna

Styrelsen har inrättat en ersättningskommitté. I kommitténs uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till den verkställande ledningen. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Ersättningskommittén ska även följa upp och utvärdera program för rörlig ersättning till den verkställande ledningen, tillämpningen av dessa riktlinjer samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Bolaget. Ersättningskommitténs ledamöter är oberoende i förhållande till Bolaget och den verkställande ledningen. Vid styrelsens beredning av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar varken den verkställande direktören eller andra medlemmar i den verkställande ledningen, i den mån de berörs av frågorna.

Frångående av riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt frångå dessa riktlinjer helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för ett avsteg och det är nödvändigt för att tillgodose Bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa Bolagets ekonomiska bärkraft. Som anges ovan ingår det i ersättningskommitténs uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsrelaterade frågor. Detta innefattar beslut om avsteg från dessa riktlinjer.

Förslag till beslut om ändring av bolagsordningen (punkt 17)

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar om att det i aktiebolagslagen avskaffade begreppet "firma" tas bort från § 1 i bolagsordningen och ersätts med "företagsnamn". Vidare föreslår styrelsen att § 8 andra stycket om deltagande i bolagsstämma renodlas utan att någon saklig ändring är avsedd och ändras så att det inte längre finns något senaste klockslag för aktieägares anmälan att delta på bolagsstämma. Styrelsen föreslår även att § 12 uppdateras på grund av att den lag som hänvisas till i paragrafen har bytt namn. Den av styrelsen föreslagna lydelsen framgår nedan.

Nuvarande lydelse	Föreslagen lydelse
§ 1 Bolagets <i>firma</i> är Swedish Orphan Biovitrum AB (publ). Bolaget är publikt.	§ 1 Bolagets <i>företagsnamn</i> är Swedish Orphan Biovitrum AB (publ). Bolaget är publikt.
§ 8 andra stycket <i>Aktieägare som vill deltaga på bolagsstämma skall dels vara upptagen i utskrift eller annan framställning av hela aktieboken avseende förhållandena fem vardagar före stämman, dels göra anmälan till bolaget senast kl. 16.00 den dag som anges i kallelsen till bolagsstämman. Sistnämnda dag får inte vara söndag, annan allmän helgdag, lördag, midsommarafton, julafton eller nyårsafton och inte infalla tidigare än femte vardagen före stämman.</i>	§ 8 andra stycket <i>En aktieägare får deltaga i bolagsstämma endast om aktieägaren anmäler detta till bolaget senast den dag som anges i kallelsen till bolagsstämman. Sistnämnda dag får inte vara söndag, annan allmän helgdag, lördag, midsommarafton, julafton eller nyårsafton och inte infalla tidigare än femte vardagen före stämman.</i>
§ 12 Bolagets aktier skall vara registrerade i ett avstämningsregister enligt lagen (1998:1479) om kontoföring av finansiella instrument.	§ 12 Bolagets aktier skall vara registrerade i ett avstämningsregister enligt lagen (1998:1479) om <i>värdepapperscentraler</i> och kontoföring av finansiella instrument.

Majoritetskrav

För giltigt beslut krävs biträde av aktieägare representerande minst två tredjedelar av såväl de avgivna rösterna som de vid stämman företrädde aktierna.

Förslag till beslut om inrättande av ett Chefsprogram och ett Personalprogram i enlighet med A.I respektive A.II samt säkringsåtgärder i anledning därav i enlighet med B. eller C. (punkt 18)

Bakgrund

Styrelsen för Swedish Orphan Biovitrum AB (publ) ("**Sobi**") föreslår att årsstämman 2020 beslutar om införande av långsiktiga incitamentsprogram, som ger alla fast anställda i Sobi-koncernen möjligheten att bli aktieägare i Sobi. En uppdelning i två delar föreslås: (I) en del riktad till ledande befattningshavare och högre chefer ("**Chefsprogrammet**") och (II) en del riktad till övriga anställda ("**Personalprogrammet**", tillsammans med Chefsprogrammet, "**Programmen**"), med separata beslut i vardera del.

Det övergripande syftet med Programmen 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 2019 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 2019, 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 Programmen

Styrelsen föreslår att årsstämman 2020 beslutar om införande av Programmen enligt nedan angivna huvudsakliga villkor och principer:

I. Chefsprogrammet

Chefsprogrammet föreslås riktas till högst 310 anställda inom Sobi-koncernen, varav högst 249 anställda chefer inom Sobi-koncernen ("**Grupp D**"), högst 30 anställda ledande befattningshavare (vice president) i Sobi-koncernen ("**Grupp C**"), högst 15 på förhand utvalda nyckelpersoner anställda inom Sobi-koncernen ("**Grupp B2**"), högst 15 anställda medlemmar av Sobi-koncernens verkställande

ledning ("**Grupp B1**") och den verkställande direktören i Sobi ("**vd**"), på följande villkor och principer samt de villkor och principer som följer av punkten A. III nedan.

Prestationsaktier

- a) Varje deltagare i Grupp D, Grupp C, Grupp B2, Grupp B1 och vd kommer inom ramen för Chefsprogrammet att vederlagsfritt erhålla en prestationsaktierätt ("**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 e) nedan samt uppfyllande av prestationsvillkoren i punkt c) 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, Grupp B2, Grupp B1 och vd om deltagande i Chefsprogrammet ("**Intjänandeperioden**"). Sobi måste underrätta deltagarna i Grupp D, Grupp C, Grupp B2, Grupp B1 och vd om deltagande i Chefsprogrammet senast den 31 december 2020.
- b) Värdet av underliggande aktier vid tidpunkten för erhållandet av en LTIP-rätt kommer att uppgå till (i) 150 procent av den årliga fasta bruttogrundlönen under 2020 för vd, (ii) 75 procent av den individuella årliga fasta bruttogrundlönen under 2020 för varje deltagare i Grupp B1, (iii) 75 procent av den individuella årliga fasta bruttogrundlönen under 2020 för varje deltagare i Grupp B2, (iv) 75 procent av den genomsnittliga årliga fasta bruttogrundlönen under 2020 för deltagare i Grupp C, och (v) 35 procent av den genomsnittliga årliga fasta bruttogrundlönen under 2020 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 tio handelsdagar omedelbart före Intjänandeperiodens början.
- c) 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 TSR⁴-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 tio handelsdagar omedelbart före Intjänandeperiodens början och den volymviktade genomsnittliga betalkursen för Sobis stamaktie på Nasdaq Stockholm,

⁴ Så kallad totalavkastning (TSR).

justerad för eventuella utdelningar, under de sista tio 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 den av styrelsen fastställda budgeten. Jämförelse ska göras för vart och ett av räkenskapsåren 2020, 2021 och 2022. Om tröskelvärde 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 tröskelvärde inte uppnås för ett räkenskapsår, sker ingen tilldelning relaterad till årlig omsättning för det räkenskapsåret.

- d) Ledningsprestationsaktier får tilldelas först efter utgången av Intjänandeperioden, såvida inte styrelsen för Sobi beslutar annat i ett enskilt fall.
- e) En förutsättning för att en deltagare i Chefsprogrammet 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.
- f) Om det sker betydande förändringar i Sobi-koncernen eller på marknaden som, enligt styrelsens bedömning, skulle medföra att villkoren för tilldelning av Ledningsprestationsaktier inte längre är rimliga, ska styrelsen äga rätt att vidta justeringar av Chefsprogrammet, innefattande bland annat rätt att besluta om reducerad tilldelning av Ledningsprestationsaktier, eller att ingen tilldelning av Ledningsprestationsaktier ska ske överhuvudtaget.

Personaloptioner

- a) Utöver möjligheten att erhålla en LTIP-rätt ska vd och deltagare i Grupp B1 samt B2 (totalt cirka 31 st anställda) vederlagsfritt tilldelas personaloptioner ("**Personaloptioner**").
- b) Personaloptionerna ska inte utgöra värdepapper och är inte överlåtbara.
- c) Personaloptionerna ska tilldelas snarast möjligt efter årsstämman 2020. För nyanställda kan tilldelning ske vid en senare tidpunkt men inte senare än den 31 december 2020.
- d) Varje Personaloption ska berättiga innehavaren att förvärva en stamaktie i Sobi ("**Personaloptionsaktie**") till ett lösenpris uppgående till 105 procent av den volymviktade genomsnittliga betalkursen för Sobis stamaktie på Nasdaq Stockholm, justerad för eventuella utdelningar, under en period om tio handelsdagar omedelbart före Intjänandeperiodens början ("**Lösenpriset**"). Lösenpriset ska avrundas till närmaste hela öre, varvid 0,5 öre ska avrundas uppåt. Lösenpriset och antalet Personaloptionsaktier som får förvärfas per Personaloption ska omräknas till följd av mellanliggande fondemission, aktiesplit, företrädesemission och/eller liknande bolagshändelser.
- e) Värdet av varje tilldelning av Personaloptioner kommer att uppgå till (i) 150 procent av den årliga fasta bruttogrundlönen under 2020 för vd, (ii) 75 procent av den individuella årliga

fasta bruttogrundlönen under 2020 för varje deltagare i Grupp B1, och (iii) 75 procent av den individuella årliga fasta bruttogrundlönen under 2020 för varje deltagare i Grupp B2. Personaloptionerna kommer att värderas i enlighet med Black & Scholes-modellen. Det totala antalet tilldelade Personaloptioner kommer att uppgå till högst 2 124 117 och tilldelas enligt följande:

Vd: högst 388 253 Personaloptioner.

Grupp B1: högst mellan 42 661 och 88 657 Personaloptioner per deltagare, beroende på årlig fast bruttogrundlön under 2020.

Grupp B2: högst mellan 27 768 och 66 867 Personaloptioner per deltagare, beroende på årlig fast bruttogrundlön under 2020.

- f) Varje innehavare av Personaloptioner ska kunna utnyttja Personaloptionerna från och med treårsdagen från tilldelning, till och med femårsdagen från tilldelning ("**Utnyttjandeperioden**"), förutsatt uppfyllande av villkoret i punkt h) nedan samt uppfyllande av prestationsvillkoret i punkt g) nedan. Personaloptionerna ska i enlighet med sedvanliga villkor kunna utnyttjas i förtid vid händelse av t.ex. tvångsinlösen av aktier, likvidation eller fusion.
- g) En förutsättning för att Personaloptionerna ska kunna utnyttjas är att Sobi-koncernens faktiska genomsnittliga omsättning uppnår eller överstiger Sobi-koncernens mål avseende genomsnittlig omsättning i den av styrelsen fastställda budgeten, för räkenskapsåren 2020-2022. Om tröskelvärdet uppnås eller överstigs, kan samtliga Personaloptioner utnyttjas. Om tröskelvärdet inte uppnås, kan inga Personaloptioner utnyttjas.
- h) Utnyttjande av Personaloptionerna förutsätter, med vissa undantag, att deltagaren i Chefsprogrammet har varit fast anställd i Sobi-koncernen från början av Intjänandeperioden till och med utnyttjande av Personaloptionerna.
- i) Om det sker betydande förändringar i Sobi-koncernen eller på marknaden som föranleder att styrelsen bedömer att antalet Personaloptioner som kan utnyttjas inte är rimligt, ska styrelsen äga rätt att reducera antalet Personaloptioner som kan utnyttjas. En sådan reduktion kan innebära att antalet Personaloptioner som kan utnyttjas reduceras till noll. Vidare gäller att värdet av varje stamaktie i Sobi som erhålls vid utnyttjande av Personaloptionerna ska inte överstiga tre gånger Lösenpriset, vilket innebär att antalet stamaktier i Sobi som levereras till deltagare i Chefsprogrammet vid utnyttjande av Personaloptioner kan komma att reduceras.

II. Personalprogrammet

Personalprogrammet föreslås riktas till cirka 810 fast anställda inom Sobi-koncernen ("**Anställda**"), på följande villkor och principer samt de villkor och principer som följer av punkten A. III nedan.

- a) Personalprogrammet förutsätter att Anställda gör egna investeringar i Sobis stamaktier på Nasdaq Stockholm ("**Personalsparaktier**"). För varje Personalsparaktie har Anställda möjlighet att vederlagsfritt tilldelas två 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 2020.

- b) Det högsta antal Personalsparaktier som varje Anställd får investera i är beroende av den genomsnittliga årliga fasta bruttogrundlönen för Anställda för 2020. Personalsparaktier får förvärfvas till ett belopp som motsvarar högst 2,5 procent av den genomsnittliga årliga fasta bruttogrundlönen för Anställda för 2020.
- c) Deltagare i Personalprogrammet måste förvärva Personalsparaktier i samband med Intjänandeperiodens början.
- d) Personalmatchningsaktier får tilldelas först efter utgången av Intjänandeperioden, såvida inte styrelsen för Sobi beslutar annat i ett enskilt fall.
- e) En förutsättning för att en deltagare i Personalprogrammet 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 Programmen. I samband därmed ska styrelsen äga rätt att göra nödvändiga anpassningar för att uppfylla särskilda regler eller marknadsförutsättningar utomlands.
- b) Deltagande i Programmen 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) Programmen ska sammanlagt omfatta högst 4 602 132 stamaktier i Sobi, varav 1 376 910 utgör Ledningsprestationsaktier, 2 124 117 utgör Personaloptionsaktier och 170 100 utgör Personalmatchningsaktier. Återstående 931 005 stamaktier i Sobi är sådana aktier som kan komma att överlåtas av Sobi i syfte att kassaflödesmässigt säkra vissa utbetalningar förenade med Programmen, huvudsakligen sociala avgifter.
- d) Antalet Personalmatchningsaktier, Personaloptionsaktier, och Ledningsprestationsaktier ska omräknas till följd av mellanliggande fondemission, split, företrädesemission och/eller andra liknande bolagshändelser.

Kostnader för Programmen m.m.

Kostnaderna för Programmen, 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 165 kronor, (ii) ingen utdelning lämnas av Sobi under Programmen, (iii) en bedömning av framtida volatilitet avseende Sobis stamaktie, (iv) full tilldelning av Ledningsprestationsaktier relaterad till årlig omsättning sker, och (v) fullt utnyttjande av Personaloptioner. Sammantaget kan detta ge en maximal kostnad för Programmen om cirka 217,8 MSEK, exklusive sociala avgifter. Kostnaderna för utgående sociala avgifter beräknas uppgå till cirka 95,8 MSEK vid en antagen årlig kursuppgång om 10 procent under Intjänandeperioden. Utöver vad som följer av det ovanstående har den maximala kostnaden för Programmen baserats på en börskurs om 165 kronor vid inledningen av Intjänandeperioden, att totalt 1 120 deltagare ingår i Programmen, att varje deltagare i Personalprogrammet gör en maximal investering och baserat på en historisk personalomsättning i Sobi-koncernen om 5 procent. Om aktiekursen ökar, från 165 kronor, med 10 procent till införandet av Programmen, skulle påverkan på kostnaderna endast vara marginell eftersom antalet Personalmatchningsaktier, Personaloptionsaktier och Ledningsprestationsaktier skulle minskas i motsvarande mån. Även för det fall att aktiekursen minskar skulle påverkan på kostnaderna vara marginell. Baserat på ovanstående antaganden motsvarar Programmens årliga kostnad, inklusive sociala avgifter, cirka 4,7 procent av Sobis årliga totala personalkostnader.

Om Programmen hade varit implementerade 2019, om bolaget hade haft kostnader i enlighet med exemplet i stycket ovan, och om Personalmatchningsaktier, Ledningsprestationsaktier samt Personaloptionsaktier hade tilldelats 2019 i enlighet med antagandena i beräkningsexemplet, vilket bland annat förutsätter en årlig aktiekursökning med 10 procent under Intjänandeperioden, skulle resultatet per aktie för räkenskapsåret 2019 ha minskat med 0,51 kronor till 10,78 kronor och eget kapital per aktie för räkenskapsåret 2019 ha minskat med 0,90 kronor till 55,50 kronor.

Utspädning

Vid maximal tilldelning av Personalmatchningsaktier, Ledningsprestationsaktier samt Personaloptionsaktier, uppgår antalet aktier i Programmen till 3 671 127 stamaktier i Sobi, vilket motsvarar en utspädningseffekt om cirka 1,23 procent av aktiekapitalet och rösterna. Inklusive de 931 005 aktier som kan komma överlåtas för att kassaflödesmässigt säkra vissa utbetalningar relaterade till Programmen, huvudsakligen sociala avgifter, uppgår den maximala utspädningseffekten för Programmen till cirka 1,54 procent av aktiekapitalet och rösterna. Om alla utestående långsiktiga incitamentsprogram inkluderas i beräkningen uppgår den maximala utspädningen till 3,13 procent.

Säkringsåtgärder

För att kunna genomföra Programmen på ett kostnadseffektivt och flexibelt sätt, har styrelsen övervägt olika metoder för överlåtelse av aktier enligt Programmen. 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 Programmen, dels på en reglerad marknad för att kassaflödesmässigt säkra vissa utbetalningar relaterade till Programmen, huvudsakligen sociala avgifter. För detta ändamål föreslår styrelsen vidare att årsstämman beslutar om (iii) vederlagsfri överlåtelse av egna aktier till deltagare i Programmen. Styrelsen föreslår, vilket beskrivs närmare under punkten B. III nedan, att aktier som anförskaffats med syftet att säkra Sobis åtaganden enligt tidigare incitamentsprogram även ska kunna överlåtas enligt Programmen. De närmare villkoren för styrelsens huvudalternativ framgår av punkten B. nedan.

Eftersom Programmen inledningsvis i princip inte förväntas ge upphov till några sociala avgifter för Sobi-koncernen har styrelsen beslutat att inte föreslå för årsstämman 2020 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 Programmen avser styrelsen däremot föreslå årsstämman 2023 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 de föreslagna Programmen. Dessa riktlinjer har presenterats för och antagits av styrelsen.

Styrelsen har antagit riktlinjer rörande aktieinnehav enligt vilka vd och övriga medlemmar i koncernledningen (deltagare i Grupp B1) 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 övriga medlemmar i koncernledningen, genom att dels behålla befintligt innehav av Sobi-aktier, dels behålla Sobi-aktier som tilldelas enligt Programmen och tidigare incitamentsprogram. Det rekommenderas att aktieinnehavet byggs upp inom en treårsperiod räknat från när den anställda utsågs till medlem i koncernledningen. Vd och övriga medlemmar i koncernledningen rekommenderas att vidmakthålla ett aktieinnehav till ett sådant värde under perioden som personen tjänstgör som vd eller annan medlem i koncernledningen.

Säkringsåtgärder med anledning av Programmen

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 Programmen

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

Ökning av Sobis aktiekapital med högst 2 105 751,60 kronor genom emission av högst 3 837 672 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.⁵
- c) De nya aktierna ska tecknas under tiden 14 maj – 13 november 2020. Överteckning får inte äga rum.

⁵ Aktiens kvotvärde är per dagen för denna kallelse cirka 0,55 kronor.

- d) Betalning för de tecknade aktierna ska erläggas vid tecknandet av aktierna.
- e) De nya aktierna ska berättiga till vinstutdelning från och med räkenskapsåret 2020.
- 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 2021.
- c) Det antal C-aktier som får återköpas får uppgå till högst 3 837 672.
- 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.
- 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 Programmens säkringsåtgärder. Syftet med den föreslagna återköpsmöjligheten är att Sobi på ett kostnadseffektivt sätt ska kunna fullgöra sina åtaganden enligt Programmen.

III. Beslut om överlåtelser av egna stamaktier till deltagare i Programmen

C-aktier har emitterats och återköpts enligt tidigare incitamentsprogram 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 764 460 stamaktier, som inte längre behövs för att säkra Sobis åtaganden enligt tidigare incitamentsprogram, 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 Programmen.

Överlåtelser av Sobis egna stamaktier till deltagare i Programmen får ske på följande villkor:

- a) Överlåtelser får ske endast av stamaktier i Sobi, varvid högst 3 671 127 stamaktier i Sobi (motsvarande 1 376 910 Ledningsprestationsaktier, 2 124 117 Personaloptionsaktier och 170 100 Personalmatchningsaktier) får överlåtas vederlagsfritt till deltagare i Programmen.

- b) Rätt att vederlagsfritt förvärva stamaktier i Sobi ska – med avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt – tillkomma sådana personer inom Sobi-koncernen som är deltagare i Programmen.
- c) Överlåtelser av stamaktier i Sobi ska ske vederlagsfritt vid den tidpunkt och på de övriga villkor som deltagare i Programmen har rätt att tilldelas aktier.
- d) Antalet stamaktier i Sobi som kan komma att överlåtas inom ramen för Programmen 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 Programmen 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 Chefsprogrammet enligt punkten A.I ovan och Personalprogrammet enligt punkten A.II ovan är villkorade 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.I ovan respektive punkten A.II 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 överlåtelserna av aktier i Sobi utgör ett led i att åstadkomma de föreslagna Programmen. Därför, och mot bakgrund av vad som ovan angivits, anser styrelsen det vara till fördel för Sobi och aktieägarna att deltagarna i Programmen erbjuds att bli aktieägare i Sobi.

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

Tidigare incitamentsprogram i Sobi

För en beskrivning av bolagets övriga långsiktiga incitamentsprogram hänvisas till bolagets årsredovisning för 2019, not 11, samt bolagets hemsida, www.sobi.com. Inga andra långsiktiga incitamentsprogram än programmen beskrivna häri eller i årsredovisningen för 2019, 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 19)

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 33 000 000 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 biträdas 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 20)

Styrelsen föreslår att bolagsstämman beslutar att högst 247 655 stamaktier kan, före årsstämman 2021, överlåtas i syfte att täcka vissa utgifter, i huvudsak sociala avgifter, som kan uppkomma till följd av Incitamentsprogram 2017. Sådant 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 Incitamentsprogram 2017. 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, senast från och med onsdagen den 22 april 2020 och kommer att sändas kostnadsfritt till aktieägare som så begär och uppger sin postadress. I syfte att minimera risken för smittspridning av coronaviruset uppmanar bolaget aktieägarna att utnyttja möjligheten att ta del av redovisningshandlingar och revisionsberättelse samt övriga handlingar genom bolagets hemsida eller per post istället för att besöka bolagets kontor.

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: ir@sobi.com.

Behandling av personuppgifter

För information om hur personuppgifter behandlas i samband med årsstämman, se <https://www.euroclear.com/dam/ESw/Legal/Integritetspolicy-bolagsstammor-svenska.pdf>.

Stockholm i april 2020
Swedish Orphan Biovitrum AB (publ)
Styrelsen