

ERSÄTTNINGSRAPPORT 2020

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för BioArctic AB (publ), antagna av årsstämman den 7 maj 2020, tillämpades under år 2020. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören och de styrelseledamöter som erhåller annan ersättning än styrelsearvode samt en sammanfattning av bolagets utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiet för svensk bolagsstyrnings Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 7 (Personal) på sidorna 88-90 i årsredovisningen. Information om ersättningsutskottets arbete under 2020 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 58 i årsredovisningen för 2020.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 7 på sidan 89 i årsredovisningen för 2020.

Utveckling under 2020

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 10-11 i årsredovisningen.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

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

Riktlinjerna finns på sidorna 60-63 i årsredovisningen. Bolaget har under 2020 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på [ange länk]. Ingen ersättning har krävts tillbaka. Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets årsstämmor beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

Total ersättning till befattningshavare under 2020 (kSEK)

Befattningshavarens namn(position)	Fast ersättning		Rörlig ersättning			Pensionskostnad	Totalersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning****
	Grundlön	Andra förmåner	Ettårig	Flerårig	Extraordinära poster			
Gunilla Osswald (vd) *	2 750	106	891			1 004	4 751	81% / 19%
Lars Lannfelt (Styrelseledamot) **	1 957	16				121	2 094	100% / 0%
Pär Gellerfors (Styrelseledamot) ***	125						125	100% / 0%

*Grundlön inkluderar semesterersättning om 224 kSEK. Andra förmåner består av bilförmån, samt förmån av vårdförsäkring och måltider. Rörlig ersättning utgörs av bonus hänförlig till uppnådda verksamhetsmål 2020 och som utbetalas 2021

**Lars Lannfelt är anställd i bolaget och har ej erhållit styrelsearvode. Grundlönen inkluderar semesterersättning om 304 kSEK. Andra förmåner består av förmån av vårdförsäkring, måltider och parkering

***Pär Gellerfors tillhandahåller konsulttjänster till bolaget mot marknadsmissig ersättning. Grundlönen avser fakturerat konsultarvode. Pär Gellerfors erhåller därutöver styrelsearvode enligt beslut av bolagsstämman, vilket inte redovisas i denna tabell.

**** Pensionskostnader, som i sin helhet avser Grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning

Aktiebaserad ersättning

Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentsprogram

BioArctic har ett långsiktigt incitamentsprogram (program 2019/2028) i form av ett personaloptionsprogram som riktar sig till bolagets ledande befattningshavare, forskare och övrig personal. Syftet med incitamentsprogrammet är att uppmuntra till ett brett aktieägarande bland BioArctics anställda, underlätta rekrytering, behålla kompetenta medarbetare samt höja motivationen och måluppfyllelsen hos bolagets anställda.

Optionsprogrammet omfattar totalt 1 000 000 personaloptioner som berättigar till teckning av nya B-aktier i bolaget i enlighet med villkoren för programmet. Vid årets utgång har tilldelning skett av 540 000 personaloptioner, varav till verkställande direktören 100 000 personaloptioner. Den maximala utspädningseffekten av personaloptionsprogrammet 2019/2028 beräknas uppgå till 1,1 procent av aktiekapitalet och 0,5 procent av rösterna i bolaget (beräknat utifrån antalet befintliga aktier i bolaget), förutsatt att fullt utnyttjande av samtliga personaloptioner sker.

Programmet sträcker sig över fem år och sex månader från tilldelningstillfället för respektive anställd. Personaloptionerna får endast utnyttjas för teckning av aktier efter en viss intjänandeperiod. Villkoren för personaloptionerna ger deltagarna rätt att utnyttja 60 procent av de tilldelade personaloptionerna för aktieteckning efter tre år, ytterligare 20 procent efter fyra år och resterande 20 procent efter fem år. Personaloptionerna är knutna till deltagarens anställning i bolaget. Om anställningen i bolaget sägs upp innan personaloptionerna utnyttjats för aktieteckning förfaller deltagarens samtliga outnyttjade personaloptioner utan rätt till utnyttjande.

Varje intjänad personaloption ger deltagaren en rätt att teckna en B-aktie i bolaget till ett lösenpris motsvarande 110 procent av den volymvägda genomsnittskursen för Bolagets aktie enligt Nasdaq Stockholms kurslista under perioden tio (10) handelsdagar före

- (i) den 1 juni 2019 för erbjudande om personaloptioner som lämnats fram till och med den 31 augusti 2019, samt
- (ii) den första dagen i det kvartal erbjudandet lämnas för personaloptioner som erbjuds senare.

Aktieoptionsprogram

Befattnings- havarens namn(position)	1 Programmets namn	2 Prestations- period	Huvudsakliga villkor för aktieoptionsprogrammet		5 Utgång av inläsnings- period	6 Period för utnyttjande**	7 Lösenpris (SEK)	Information för det rapporterade räkenskapsåret*					
			3 Datum för tilldelning	4 Datum för intjänande				8 Ingående balans Aktieoptioner vid årets början	9 Under året		11 Aktieoptioner föremål för prestationsvillkor	12 Utgående balans Tilldelade aktieoptioner som ej intjänats	13 Aktieoptioner föremål för inläsningsperiod
Gunilla Osswald (vd)	Personaloptions program 2019/2028	n/a	2019-09-11	2022-09-11	n/a	2022-09-11--2025-03-11	83,60	100 000	0	0	0	100 000	0
		n/a	2019-09-11	2023-09-11	n/a	2023-09-11--2025-03-11							
		n/a	2019-09-11	2024-09-11	n/a	2024-09-11--2025-03-11							
Totalt							100 000	0	0	0	100 000	0	

* Under år 2020 skedde inga förändringar avseende personaloptionsprogrammet 2019/2028, i vilket den verkställande direktören innehar 100 000 personaloptioner

** Av personaloptionerna kan 60 000 utnyttjas från och med den 11 september 2022, 80 000 från och med den 11 september 2023 och 100 000 från och med den 11 september 2024

Rörlig ersättning

Kriterier för utbetalning av rörlig ersättning

Den rörliga lönen kan bestå av bonus för ledande befattningshavare i form av kontanter, aktier, och/eller aktierelaterade instrument i BioArctic AB. Rörlig ersättning ska relateras till utfallet av BioArctics mål och strategier och ska baseras på förutbestämda och mätbara kriterier utformade i syfte att främja ett långsiktigt värdeskapande. Kriterierna som ligger till grund för utbetalning av rörlig ersättning ska fastställas årligen av styrelsen i syfte att säkerställa att kriterierna ligger i linje med BioArctics aktuella affärsstrategi och resultatmål. Kriterierna kan vara individuella eller gemensamma, finansiella eller icke-finansiella och ska vara utformade på ett sådant sätt att de främjar Bolagets affärsstrategi, hållbarhetsstrategi och långsiktiga intressen.

Den andel av den totala ersättningen som utgörs av rörlig ersättning ska kunna variera beroende på befattning. Rörlig ersättning får dock motsvara högst 50% av den ledande befattningshavarens årliga fasta lön. För verkställande direktören har maximalt utfall kunnat uppgå till 35 % av den fasta lönen för verksamhetsåren 2018-2020.

Belöningsprogram för samtliga anställda

BioArctic har två belöningsprogram som är kopplade till det kliniska forskningsprogrammet för läkemedelskandidaterna lecanemab (BAN2401) för Alzheimers sjukdom med Eisai samt ABBV-0805 för Parkinsons sjukdom med AbbVie. Programmen omfattar samtliga tillsvidareanställda inklusive vd. Utbetalning av rörlig ersättning sker när bolaget uppnår vissa förutbestämda mål (milstolpar) som är kopplade till de kliniska forskningsprogrammen. Då belöningsprogrammen är kopplade till forskningsprogrammen kan utbetalningarna av de rörliga ersättningarna komma att ske oregelbundet, i takt med att milstolpar uppnås i projekten. Ett villkor för att få rörlig ersättning är att den anställde ska ha varit tillsvidareanställd och att anställningen varat i minst sex månader vid den tidpunkt då målet uppnås och att den anställde ej har sagt upp sin anställning vid utbetalningstillfället. Potentiell rörlig ersättning till den anställde uppgår till en månadslön per uppnådd milstolpe.

Under 2020 har inga milstolpar enligt BioArctics belöningsprogram uppnåtts och någon rörlig ersättning enligt belöningsprogrammen har därmed inte utgått för 2020.

Rörliga ersättningar till ledande befattningshavare

Styrelsen har vidare i enlighet med ersättningsriktlinjerna beslutat att ledande befattningshavare i bolaget ska kunna erhålla rörlig kontanterättning baserat på förutbestämda och mätbara kriterier. Kriterierna för att erhålla rörlig ersättning är kopplade till gemensamma och individuella verksamhetsmål som fastställs individuellt för varje befattningshavare.

Under 2020 har kriterierna för rörlig ersättning till den verkställande direktören varit anknutna till verksamhetsmål avseende bl a prekliniskt arbete med de utlicensierade substanserna och stöd till samarbetsprojekten med BioArctics samarbetspartner, framdrift av de egenägda projekten inklusive strategiarbete med målsättning att leda till nya forskningssamarbeten, arbete med strategisk inriktning inklusive bolagets kapitalplan, utveckling av bolagets hållbarhetsstrategi, arbete med investerarkontakter samt att uppfylla krav från aktiemarknad. Trots utmaning med omställning föranlett av pandemin har verksamhetsmålen kunnat uppfyllas i mycket hög utsträckning.

I tabellen nedan redovisas utfallet av den verkställande direktörens uppfyllnad av kriterierna för rörlig ersättning för år 2020 samt den rörliga kontanterättningen för år 2020.

Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontanterättning

Befattningshavarens namn (position)	1 Beskrivning av kriterier till ersättningskomponenten	2 Relativ viktning av prestationskriterier	3 a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning/ ersättningsutfall*
Gunilla Osswald (vd)	Individuella verksamhetsmål 2020	60%	a) 97% b) 539 kSEK
	Bolagsgemensamma verksamhetsmål 2020	40%	a) 95% b) 352 kSEK

* Avser bonus för verksamhetsåret 2020 som utbetalas under 2021

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (RR) (kSEK)

	2016 VS 2015		2017 vs 2016		2018 vs 2017		2019 vs 2018		2020 vs 2019	
Ersättning till verkställande direktören	3 599	153,5%	-2 461	-41,4%	1 712	49,2%	1 716	33,0%	-2 259	-32,7%
Koncernens rörelseresultat	69 787	1440,7%	-55 337	-74,1%	469 500	2433,4%	-376 256	-77,0%	-197 550	-175,5%
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda* i moderbolaget	177	40,7%	117	19,2%	326	44,7%	-369	-35,1%	114	16,7%

* Exklusive medlemmar i koncernledningen

Under 2016 erhöll vd retroaktiv löneökning vilket resulterade i en ökning av ersättningen till verkställande direktören under 2016 jämfört med 2015 samt även förklarar minskningen under 2017 jämfört med 2016. Under 2018 erhöll alla anställda i bolaget en månadslön som bonusutbetalning i enlighet med bolagets belöningsprogram samt reserverades ytterligare fyra månadslöner motsvarande fyra kommande bonusutbetalningar, vilket förklarar ökningen av såväl ersättningen till den verkställande direktören som den genomsnittliga ersättningen under 2018 jämfört med 2017. Under 2019 utbetalades de fyra reserverade bonusarna samt ytterligare en bonusutbetalning. Därutöver beslutade styrelsen om en extra bonusutbetalning till hela personalen mot bakgrund av det goda forskningsresultatet under 2018. Utbetalning gjordes med 2-12 månadslöner och där VD tilldelades tolv månadslöner. Detta förklarar ökningen av ersättningen till den verkställande direktören under 2019 jämfört med 2018 och även förklarar minskningen under 2020 jämfört med 2019 då ingen sådan bonus utgick under 2020.

BioArctics intäkter består av milstolpsersättningar, ersättningar från forskningsavtal och forskningsanslag. På grund av verksamhetens karaktär kan det uppstå stora fluktuationer mellan intäkter och rörelseresultat för olika perioder då intäkter från milstolpsersättningar redovisas vid den tidpunkt då prestationsåtagandena är uppfyllda.