

ERSÄTTNINGSRAPPORT 2022

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för BioArctic AB (publ), antagna av årsstämman den 5 maj 2022, tillämpades under år 2022. 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 Aktiemarknadens Självregleringskommittés Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 7 (Personal) på sidorna 84–89 i årsredovisningen. Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 113 i årsredovisningen för 2022.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 7 på sidan 88 i årsredovisningen för 2022.

Utveckling under 2022

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 sidan 112–114 i årsredovisningen. Bolaget har under 2022 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 <https://www.bioarctic.se/sv/arsstamma-2023/>. 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 2022 (kSEK)

Befattningshavarens namn(position)	Fast ersättning			Rörlig ersättning			Total ersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning****
	Grundlön	Milstolps- ersättning	Andra förmåner	Ettårig	Extraordinära poster	Pensionskostnad		
Gunilla Osswald (VD) *	4 567	674	105	1 381		1 434	8 161	83/17
Wenche Rolfsen (Styrelseordförande)	0						0	100/0
Lars Lannfelt (Styrelseledamot) **	1 999		16			435	2 450	100/0
Pär Gellerfors (Styrelseledamot) ***	64						64	100/0

* Grundlön inkluderar ökning av semesterskuld med 341 kSEK. Milstolpsbonus avser uppnådda mål enligt bolagets milstolpsbaserade belöningsprogram. Andra förmåner består bland annat av bilförmån och förmån av vårdförsäkring. Rörlig ersättning utgörs av bonus hänförlig till uppnådda verksamhetsmål 2022, som utbetalas 2023.

** Lars Lannfelt är anställd i bolaget och har ej erhållit styrelsearvode. Grundlönen inkluderar ökning av semesterskuld med 41 kSEK. Andra förmåner består bland annat av förmån av vårdförsäkring.

*** Pär Gellerfors tillhandahåller konsulttjänster till bolaget mot marknadsmässig 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 aktieäggande 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 845 000 personaloptioner, varav till verkställande direktören 150 000 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, eller
- (ii) den första dagen i det kvartal som anställningen påbörjas.

Aktieoptionsprogram

	Huvudsakliga villkor för aktieoptionsprogrammet						Information för det rapporterade räkenskapsåret*							
	1 Programmets namn	2 Prestations- period	3 Datum för tilldelning	4 Datum för intjänande	5 Utgång av inläsnings- period	6 Period för utnyttjande	7 Lösen- pris (SEK)	8 Aktie- optioner vid årets början	9 Tilldelade aktie- optioner under året	10 Intjänade aktie- optioner under året	11 Aktieoptioner föremål för prestations- villkor vid årets slut	12 Tilldelade aktie- optioner som ej intjänats	13 Aktieoptioner föremål för inläsnings- period	
Befattnings-havarens namn(position)	2019/2028	n/a	2019-09-11	2022-09-11	n/a	2022-09-11--2025-03-11								
		n/a	2019-09-11	2023-09-11	n/a	2023-09-11--2025-03-11	83,60	100 000	0	60 000	0	40 000	0	
		n/a	2019-09-11	2024-09-11	n/a	2024-09-11--2025-03-11								
		n/a	2022-01-10	2025-01-10	n/a	2025-01-10--2027-07-10								
		n/a	2022-01-10	2026-01-10	n/a	2026-01-10--2027-07-10	129,82	0	50 000	0	0	0	50 000	0
		n/a	2022-01-10	2027-01-10	n/a	2027-01-10--2027-07-10								
Totalt							100 000	50 000	60 000	0	90 000	0		

* Under år 2022 tilldelades ytterligare 50 000 st personaloptioner avseende personaloptionsprogrammet 2019/2028, i vilket den verkställande direktören innehar 150 000 personaloptioner.

** Av aktieoptionerna vid årets början kan 60 000 st utnyttjas från och med den 11 september 2022, 80 000 st från och med den 11 september 2023 och 100 000 st från och med den 11 september 2024 samt av aktieoptionerna avseende årets tilldelning kan 30 000 st utnyttjas från och med den 10 januari 2025, 40 000 st från och med den 10 januari 2026 och 50 000 st från och med den 10 januari 2027.

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. Rörlig ersättning inkluderar inte milstolpsersättningar. För verkställande direktören har maximalt utfall kunnat uppgå till 35 % av den fasta lönen för verksamhetsåren 2018–2022.

Belöningsprogram för samtliga anställda

BioArctic har två fleråriga belöningsprogram som båda är kopplade till det kliniska forskningsprogrammet avseende läkemedelskandidaten lecanemab för Alzheimers sjukdom med Eisai. Programmen omfattar samtliga tillsvidareanställda exklusive grundaren. Utbetalning av milstolpsersättning sker när bolaget uppnår vissa mål som är kopplade till de kliniska forskningsprogrammen, kliniska forskningsstudier, till regulatoriska milstolpar samt baseras på framtida potentiell försäljning. Då belöningsprogrammen är kopplade till forskningsprogrammen kan utbetalningarna av milstolpsersättningarna komma att ske oregelbundet i takt med att milstolpar uppnås i projekten. Ett villkor för att få milstolpsersättning 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 ersättning till den anställde uppgår till en månadslön per milstolpe. Milstolpsersättningen är inte pensionsgrundande.

Under 2022 har två milstolpar enligt BioArctics belöningsprogram uppnåtts och milstolpsersättning enligt belöningsprogrammen har utbetalats i augusti och oktober 2022.

Rörliga ersättningar till ledande befattningshavare

Styrelsen har vidare i enlighet med ersättningsriktlinjerna beslutat att ledande befattningshavare i bolaget ska kunna erhålla rörlig kontantersättning 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 2022 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, utveckling av bolagets organisation för att kunna möta bolagets mål samt att öka medvetandet kring BioArctic.

I tabellen nedan redovisas utfallet av den verkställande direktörens uppfyllnad av kriterierna för rörlig ersättning för år 2022 samt den rörliga kontantersättningen för år 2022.

Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontantersättning

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 2022	60%	a) 98% b) 832 KSEK
	Bolagsgemensamma verksamhetsmål 2022	40%	a) 97% b) 549 KSEK

* Avser bonus för verksamhetsåret 2022 som utbetalas under 2023

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

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

	2018 vs 2017		2019 vs 2018		2020 vs 2019		2021 vs 2020		2022 vs 2021	
Ersättning till verkställande direktören	1 712	49,2%	1 716	33,0%	-2 158	-31,2%	397	8,4%	3 013	58,5%
Koncernens rörelseresultat	469 500	2433,4%	-376 256	-77,0%	-197 550	-175,5%	-54 711	64,4%	122 281	87,5%
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda* i moderbolaget	326	44,7%	-369	-35,1%	114	16,7%	57	7,2%	217	25,4%

* Exklusive medlemmar i koncernledningen

Under 2018 erhöll samtliga anställda i bolaget en månadslön i enlighet med bolagets milstolpsersättningsprogram samt reservation gjordes av 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. Ökningen under 2021 förklaras huvudsakligen av sedvanlig löneökning. Under 2022 fattade styrelsen beslut om att höja den verkställande direktörens lön i enlighet med bolagets ersättningsprinciper. Under året utbetalades även två månadslöner hänförliga till uppnådda milstolpar, vilket förklarar ökningen av såväl ersättning till verkställande direktör som den genomsnittliga ersättningen under 2022 jämfört med 2021.

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.