

## Ersättningsrapport 2020

### Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Xbrane Biopharma AB, antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2020. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören samt en sammanfattning av bolagets utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrning *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 5 (Anställda och personalkostnader) på sidorna 60-63 i årsredovisningen för 2020. Information om ersättningsutskottets arbete under 2020 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 36 i årsredovisningen för 2020. Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 5 på sidan 61 i årsredovisningen för 2020.

### Utveckling under 2020

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 8-9 i årsredovisningen 2020.

### Riktlinjer för ersättning till Xbrane's koncernledning

Xbrane's målsättning är att vara en världsledande utvecklare av biosimilarier. En framgångsrik implementering av bolagets målsättning och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kompetenta och engagerade medarbetare. För att uppnå detta krävs det att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig sett till den rådande arbetsmarknaden för respektive koncernledningsmedlem. Ersättningsriktlinjerna möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. För mer information om bolagets strategi hänvisas till bolagets hemsida.

Ersättningsvillkoren ska stimulera ett ökat intresse för verksamheten och resultatutvecklingen i sin helhet, höja motivationen för de ledande befattningshavarna samt öka samhörigheten inom bolaget. Riktlinjerna ska dessutom bidra till god etik och företagskultur. Den totala ersättningen för koncernledningen ska vara marknadsmässig och kan av följande komponenter: fast ersättning, rörlig ersättning, pensionsförmåner samt andra förmåner.

Riktlinjerna finns på sidan 29 i årsredovisningen för 2020. 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 [www.xbrane.com](http://www.xbrane.com). Ingen ersättning har krävts tillbaka. Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets årsstämmor beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

**Tabell 1 - Totalersättning till verkställande direktören och vice verkställande direktör under 2020 (Tkr såvida inget annat anges)<sup>1)</sup>**

Befattningshavare (position)	<u>Fast ersättning</u>		<u>Rörlig ersättning</u>		Totalersättning	Andelen	
	Grundlön <sup>2)</sup>	Ettårig <sup>3)</sup>	Flerårig <sup>4)</sup>	Pensionskostnad <sup>5)</sup>		fast	Andelen rörlig ersättning
Martin Åmark (VD)	1 481	102	-	324	1 906	95%	5%
Siavash Bashiri (vVD)	1 182	86	184	232	1 684	84%	16%

1) Med undantag för flerårig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som intjänades år 2020. Flerårig rörlig ersättning redovisas i den mån den blivit föremål för s.k. vesting under 2020

2) Inkluderar grundlönersättning samt semesterersättning

3) Rörlig lön intjänad 2020, utbetalas 2021.

4) Beräknad som antal aktier i LTIP 2018 som vestat per den 31 december 2020 (aktier) multiplicerad med aktiekursen för Xbrane den 31 december 2020 (SEK 74,8) (Inkl.soc.avg)

5) Pensionsavsättningen följer ITP 1.

### Aktieoptionsbaserad ersättning

Xbrane har infört ett aktieoptionsprogram (2018/2021) för koncernledningen. Totalt tecknades 79 000 teckningsoptioner av de teckningsberättigade till ett pris motsvarande optionernas marknadsvärde beräknat enligt Black & Scholes värderings-modell. Vid tilldelningstidpunkten uppgick värderingen till 4,18 SEK/option. Intjänandeperioden uppgår till 4 år. Intjänande av optionerna förutsätter ej uppfyllelse av prestationsvillkor. Verkställande direktören har anskaffat 24 000 optioner och vice verkställande direktör 7 000 optioner. Inga optioner har ännu tilldelats då löptiden ej har gått ut. Vid fullt utnyttjande av optioner, motsvarar det 0,14% av totala antal aktier.

### Aktiebaserad ersättning

Xbrane har flera långsiktiga incitamentsprogram som erbjudits ledande befattningshavare samt övrig personal. Målsättningen är att kunna erbjuda förmåner i form av långsiktiga incitament kopplade till bolagets aktiekurs för att attrahera, motivera och behålla ledande befattningshavare. Programmen är utformade så att deltagarnas incitament överensstämmer med aktieägarnas intressen. Det återfinns tre pågående aktiesparprogram (2018, 2019, 2020). Förutsättningarna är att den anställde har gjort en egen investering i aktier i bolaget (sparaktier). Därmed kan den anställde tilldelas motsvarande antal matchningsaktierätter och viss andel prestationsaktier, beroende på uppfyllnad av förutbestämda mål. Tilldelning av prestationsaktier vid aktiesparprogrammen baseras dels på aktiekursutvecklingen samt strategiska förutbestämda mål under mätperioden. Avseende 2018 års program kommer 18 211 aktier delas ut, för de andra två programmen (LTIP 2019 & 2020) är utfallet helt kopplat till aktiekursutvecklingen.

För 2018, 2019 och 2020 års program är tilldelningen baserad på matchningsaktier samt prestationsaktier. Matchningsaktier tilldelas oberoende på målpuppfyllnad samtidigt som prestationsaktierna tilldelas endast vid uppfyllnad av förutbestämda mål. Tilldelningen sker vederlagsfritt efter tre år. Om en programdeltagare lämnar sin anställning vid Xbrane under programmets treåriga intjänandeperiod kommer programdeltagaren att uteslutas från programmet och inte erhålla några aktier eller andra förmåner inom ramen för programmet. Ytterligare information om utestående långsiktiga incitamentsprogram finns i not 5 i årsredovisningen för 2020.

**Tabell 2 – Aktieoptionsprogram (verkställande direktören & vice verkställande direktör)**

<u>Befattningshavare</u> <u>(position)</u>	<u>Programmets namn</u>	<u>Prestationsperiod</u>	<u>Datum för tilldelning</u>	<u>Datum för intjänande</u>	<u>Utgång av inläsningsperiod</u>	<u>Period för nyttjande</u>	<u>Lösenpris</u>	<u>Aktieoptioner vid årets början</u>	<u>Aktieoptioner vid årets slut</u>
Martin Åmark (VD)	Teckningsoptionsprogram serie III 2018/2021	2018–2021	2018-04-04	2022-04-01	2022-04-01	2022-04-01 - 2022-05-31	121,73	24 000	24 000
Siavash Bashiri (vVD)	Teckningsoptionsprogram serie III 2018/2021	2018–2021	2018-04-04	2022-04-01	2022-04-01	2022-04-01 - 2022-05-31	121,73	7 000	7 000

**Tabell 3 – Aktieprogram (verkställande direktören & vice verkställande direktör)**

<u>Befattningshavare</u> <u>(position)</u>	<u>Programmets namn</u>	<u>Prestationsperiod</u>	<u>Datum för tilldelning</u>	<u>Datum för intjänande</u>	<u>Utgång av inläsningsperiod</u>	<u>Aktierätter vid årets början</u>	<u>Intjänade</u>	<u>Aktierätter vid årets slut</u>
Martin Åmark (VD)	LTIP 2018	2018 - 2020	2021-05-31	2021-05-31	2021-05-31	-	-	-
	LTIP 2019	2019 - 2021	2022-05-31	2022-05-31	2022-05-31	24 256	-	24 256
	LTIP 2020	2020 - 2022	2023-05-31	2023-05-31	2023-05-31	1 500	-	1 500
Siavash Bashiri (vVD)	LTIP 2018	2018 - 2020	2021-05-31	2021-05-31	2021-05-31	2 196	2 196	-
	LTIP 2019	2019 - 2021	2022-05-31	2022-05-31	2022-05-31	7 272	-	7 272
	LTIP 2020	2020 - 2022	2023-05-31	2023-05-31	2023-05-31	1 500	-	1 500

### Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens rörliga ersättning har valts för att förverkliga bolagets strategi och för att uppmuntra agerande som ligger i bolagets långsiktiga intresse. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2020 beaktats. De icke-finansiella prestationskriterierna bidrar vidare till anpassning till hållbarhet samt bolagets värderingar. Den rörliga ersättningen för VD och vice VD utgår i enlighet med bolagets kortsiktiga bonusprogram vilket är gemensamt för alla anställda på bolaget. Alla anställda har rätt till en årlig bonus som kan motsvara upp till 2 månadslöner vid full måluppfyllnad. Under 2020 nådde bolaget 50% av de uppsatta målen och den rörliga ersättningen för VD och vice VD blev därmed 102 respektive 86 TSEK.

**Tabell 4 - Aktiebaserad ersättning (verkställande direktören & vice verkställande direktör)**

<u>Befattningshavare (position)</u>	<u>Programmets namn</u>	<u>Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten</u>	<u>Relativ viktning av prestationsaktier</u>	<u>a) Uppmätt prestation</u> <u>b) faktisk tilldelning / ersättningsutfall (Tkr)</u>
Martin Åmark (VD)	LTIP 2020	Aktiekursens utveckling	100%	a) N/A b) N/A
Siavash Bashiri (vVD)	LTIP 2020	Aktiekursens utveckling	100%	a) N/A b) N/A

**Tabell 5 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (TSEK)**

	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>	<b>2017</b>	<b>2016</b>
Ersättning till VD	1 906	1 690	1 402	1 012	900
Koncerns rörelseresultat	-225 257	-186 572	-11 415	-44 718	-27 567
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i koncernen	1 076	992	796	778	671
Ersättning till vVD	1 684	1 586	1 329	1 046	753
Koncerns rörelseresultat	-225 257	-186 572	-11 415	-44 718	-27 567
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i koncernen	1 076	992	796	778	671