

Ersättningsrapport 2021

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Xbrane Biopharma AB, antagna av årsstämman 2021, tillämpades under år 2021. 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 Kollegiet 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 64 – 67 i årsredovisningen, 2021. Information om ersättningsutskottets arbete under 2021 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 35 i årsredovisningen 2021. Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 5 på sidan 65 i årsredovisningen 2021.

Utveckling under 2021

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 6-7 i årsredovisningen 2021.

Riktlinjer för ersättning till Xbranes koncernledning

Xbranes 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 marknadsmässiga ersättningar sett till den rådande arbetsmarknaden. 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 bestå av följande komponenter: fast ersättning, rörlig ersättning, pensionsförmåner samt andra förmåner. Den rörliga förmånen sätts utifrån finansiella och icke finansiella mål (främst inom forskning och utveckling), som både är av kvalitativ och kvantitativ utformning. Målen är utformade för att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet, genom en tydlig koppling till bolagets långsiktiga utveckling.

Riktlinjerna finns på sidan 31- 34 i årsredovisningen 2021. Bolaget har under 2021 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. 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 under 2021 (TSEK)¹⁾

Befattningshavare (position)	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Totalersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning (%)
	Grundlön ²⁾	Ettårig ³⁾	Flerårig ⁴⁾	Pensionskostnad ⁵⁾		
Martin Åmark (vd)	2 029	120	4 648	503	7 300	28/72

1) Med undantag för Flerårig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som belöper på år 2021. Flerårig rörlig ersättning redovisas i den mån den blivit föremål för s.k. vesting under 2021 och i den meningen intjänats, i enlighet med vad som anges kolumn "intjänade" i Tabell 2 nedan. Detta gäller oavsett om utbetalning har, eller inte har, gjorts samma år.

2) Inkluderar grundlönersättning samt semesterersättning

3) Rörlig lön intjänad 2021, utbetalas 2022.

4) Intjänade aktierätter såsom framgår av tabell 2, kolumn "Intjänade" nedan.

5) Pensionsavsättningen följer ITP 1.

Teckningsoption ersättning

Xbrane har infört ett teckningsoptionsprogram (2018/2022) för koncernledningen. Totalt tecknades 79 000 teckningsoptioner av de teckningsberättigade till ett pris motsvarande teckningsoptionernas marknadsvärde beräknat enligt Black & Scholes värderingsmodell. Vid tilldelningstidpunkten uppgick värderingen till 4,18 SEK/teckningsoption. Intjänandeperioden uppgår till 4 år. Intjänande av teckningsoptionerna förutsätter ej uppfyllelse av prestationsvillkor. Verkställande direktören har anskaffat 24 000 teckningsoptioner. Inga teckningsoptioner har ännu tilldelats då löptiden ej har gått ut. Vid fullt utnyttjande av teckningsoptioner, motsvarar det 0,1% 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 (2019, 2020, 2021). 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 på aktiekursutvecklingen under mätperioden, för samtliga aktiesparprogram.

Tilldelningen sker vederlagsfritt efter tre år. Om en programdeltagare lämnar sin anställning under programmens 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 2021.

2019 års program avser 1 500 sparaktier och följaktligen 1 500 matchningsaktierätter och 4 500 prestationsaktierätter. Matchningsaktierätter och prestationsaktierätter har tilldelats vederlagsfritt och är föremål för treåriga intjänandeperioder samt förutsätter fortsatt anställning. Intjänande av prestationsaktier förutsätter även uppfyllelse av prestationsvillkor som är kopplad till aktiekursutvecklingen under den treåriga prestationsperioden. 2019 års program är utformat så att om samtliga anställda inte investerar i sina 1 500 sparaktier så får övriga anställda som investerat i fler sparaktier ta del av den kvarvarande potten och därmed tillgodoräkna sig fler sparaktier vid 2019 års program. Vd har investerat i 41 006 aktier och kommer tillgodoräkna sig 22 177 sparaktier, då samtliga anställda inte tecknade sin andel av sparaktierna. Utfallet av 2019 års program blev 1 matchningsaktie samt 1 prestationsaktie, vd kommer därmed tilldelas totalt 44 353 aktier från 2019 års program.

2020 års program avser 1 500 sparaktier och följaktligen 1 500 matchningsaktierätter och 4 500 prestationsaktierätter. Matchningsaktierätter och prestationsaktierätter har tilldelats vederlagsfritt och är föremål för treåriga intjänandeperioder samt förutsätter fortsatt anställning. Intjänande av prestationsaktier förutsätter även uppfyllelse av prestationsvillkor som är kopplad till aktiekursutvecklingen under den treåriga prestationsperioden. 2020 års program är utformat så att om samtliga anställda inte investerar i sina 1 500 sparaktier så får övriga anställda som investerat i fler sparaktier ta del av den kvarvarande potten och därmed tillgodoräkna sig fler sparaktier vid 2020 års program. Vd har investerat i 1 955 aktier vid 2020 års program vilket innebär att vd kommer kunna tillgodoräkna sig samtliga 1 955 akter som sparaktier.

Tabell 2 – Aktieprogram

<u>Befattningshavare</u> <i>(position)</i>	<u>Programmets</u> <i>namn</i>	<u>Prestationsperiod</u>	<u>Datum för</u> <i>tilldelning</i>	<u>Datum för</u> <i>intjänande</i>	<u>Utgång av</u> <i>inlåsningsperiod</i>	<u>Aktierätter vid</u> <i>årets början</i>	<i>Information för det rapporterade räkenskapsåret</i>			
							<u>Tilldelade</u>	<u>Intjänade</u>	<u>Föremål för</u> <i>prestationsvillkor</i>	<u>Tilldelade, ej</u> <i>intjänade vid</i> <u>årets utgång</u>
Martin Åmark (vd)	LTIP 2019	2019 - 2021	2019-05-16	2021-12-31	2022-05-05	24 256	-	44 353 ¹⁾	-	-
	LTIP 2020	2020 - 2022	2020-05-14	2022-12-31	2023-05-31	7 980 ²⁾	-	-	5 985	1 995

1) Under år 2021 skedde s.k. vesting i LTIP 2019, varvid matchningsaktier (22 117) och prestationsaktier (22 117) tillfaller till den verkställande direktören. Differensen mellan "aktierätter vid årets början" jämfört med "intjänade" förklaras av att det var först vid 31 december 2021 som verkligt utfall kunde utläsas av antalet sparaktier som anskaffats av anställda. Detta möjliggjorde för vd:n att tillgodoräkna sig fler antal sparaktier än tidigare bedömt. Sparaktier, i vilka den verkställande direktören har investerat för att bli berättigad att delta i programmen, inkluderas inte i tabellen. Värde av vesting vid 2019 års program uppgår till 4 648 TSEK, beräknat som marknadspris per aktie vid intjänande (104,8 SEK) multiplicerat med antal rätter (44 353).

2) Värde: 886 TSEK, beräknat som marknadspris per aktie vid tilldelning (111,0 SEK) multiplicerat med antal rätter (7 980)

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 2021 beaktats. De icke-finansiella prestationskriterierna bidrar vidare till anpassning till hållbarhet samt bolagets värderingar.

Tabell 3 - Aktiebaserad ersättning

<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 / b) faktisk tilldelning / ersättningsutfall (TSEK)</u> a) 1 matchningsaktie & 1 prestationsaktie b) 4 648
Martin Åmark (vd)	LTIP 2019	Aktiekursens utveckling	100%	

Tabell 4 – Rörlig ersättning

<u>Befattningshavare (position)</u>	<u>Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten</u>	<u>Relativ viktning av prestationskriterier</u>	<u>a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning / ersättningsutfall (TSEK)</u> A) 40% B) 90 A) 10% B) 30
Martin Åmark (vd)	Forskning & utveckling	75%	
	Finansiering & marknad	25%	

Kortfristig rörliga ersättning

Den rörliga ersättningen för 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 2021 nådde bolaget 55% av de uppsatta målen och den rörliga ersättningen för vd blev därmed 120 TSEK.

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

	2021	2020	2019	2018	2017
Ersättning till vd	+7 300 (+283%)	+1 906 (+13%)	+1 690 (+21%)	+1 402 (+39%)	+1 012 (+12%)
Koncerns rörelseresultat	-180 583 (+20%)	-225 257 (-21%)	-186 572 (-1534%)	-11 415 (+74%)	-44 718 (-62%)
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i koncernen	+1 104 (+3%)	+1 076 (+8%)	+992 (+25%)	+796(+2%)	+778 (+16%)