

## Ersättningsrapport 2022

### Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Xbrane Biopharma AB, antagna av årsstämman 2022, tillämpades under år 2022. 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 4 (Anställda och personalkostnader) på sida 69 – 71 i årsredovisningen, 2022. Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 48 i årsredovisningen 2022. Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 4 på sidan 70 i årsredovisningen 2022.

### Utveckling under 2022

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sida 4-5 i årsredovisningen 2022.

### 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 sida 34-36 i årsredovisningen 2022. 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 [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 under 2022 (TSEK )<sup>1)</sup>**

Befattningshavare (position)	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Pensionskostnad <sup>5)</sup>	Totalersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning (%)
	Grundlön <sup>2)</sup>	Ettårig <sup>3)</sup>	Flerårig <sup>4)</sup>				
Martin Åmark (vd)	2 464	154	3 240		482	6 340	46/54

1) Med undantag för flerårig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som belöper på år 2022. Flerårig rörlig ersättning redovisas i den mån den blivit föremål för s.k. vesting under 2022 och i den meningen intjänats.

2) Inkluderar grundlönersättning samt semesterersättning

3) Rörlig lön intjänad 2022, utbetalas 2023.

4) Värdet av aktierätter erhållna under 2022.

5) Pensionsavsättningen följer ITP 1.

### 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 (2020, 2021, 2022). 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 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 4 i årsredovisningen 2022.

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 (1 januari 2020 - 31 december 2022). 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 och kommer tillgodoräkna sig 1 955 sparaktier, då samtliga anställda inte tecknade sin andel av sparaktierna. Utfallet av 2020 års program blev 1 matchningsaktie samt 1 prestationsaktie, vd kommer därmed tilldelas totalt 3 910 aktier vid 2020 års program.

2021 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. 2021 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 2021 års program. Vd har inte deltagit i 2021 års program.

2022 års program är utformat med samma kriterier som presenterats för 2021 års program ovan. Vd har inte deltagit i 2022 års program.

**Tabell 2 – Pågående aktieprogram**

<u>Befattningshavare</u> <u>(position)</u>	<u>Programmets</u> <u>namn</u>	<u>Prestationsperiod</u>	<u>Datum för</u> <u>tilldelning</u>	<u>Datum för</u> <u>intjänande</u>	<u>Utgång av</u> <u>inläsningsperiod</u>	<u>Matchningsaktierätter</u>	<u>Prestationsaktierätter</u>	<u>Totalt antal</u> <u>aktierätter</u>
	LTIP 2020 <sup>1</sup>	2020 - 2022	2020-05-14	2022-12-31	2023-05-31	1 955	1 955	3 910
Martin Åmark (vd)	LTIP 2021	2021 - 2023	2021-05-06	2023-12-31	2024-05-31	-	-	-
	LTIP 2022	2022 - 2024	2022-05-05	2024-12-31	2025-05-31	-	-	-

1) Värdet av 2020 års program uppgår till 321 TSEK, beräknat som marknadspris per aktie (82,1 SEK) per 2022-12-31 multiplicerat med antal rätter (3 910). Värdet på LTIP 2020 kommer att förändras fram till utbetalning som sker snarast möjligt efter årsstämman 2023.

### 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 2022 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>
Martin Åmark (vd)	LTIP 2019 <sup>1</sup>	Aktiekursens utveckling	33%	a) 1 matchningsaktie & 1 prestationsaktie b) 3 240 TSEK

1) Under år 2022 skedde s.k. vesting i LTIP 2019, varvid matchningsaktier (22 345) och prestationsaktier (22 345) tillfaller till den verkställande direktören. 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 3 240 TSEK, beräknat som marknadspris per aktie vid tilldelning (72,5 SEK) multiplicerat med antal rätter (44 691).

### **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>
Martin Åmark (vd)	Forskning & utveckling	80%	a) 40% b) 123 TSEK
	Finansiering & marknad	20%	a) 10% b) 31 TSEK

### 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 2022 nådde bolaget 50% av de uppsatta målen och den rörliga ersättningen för vd blev därmed 154 TSEK, vilket kommer utbetalas under 2023.

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

	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
Ersättning till vd <sup>1</sup>	6 340	2 652	1 906	1 690	1 402
Årlig förändring (%)	139% <sup>2</sup>	39%	13%	21%	39%
Koncerns rörelseresultat	-166 217	-180 583	-225 257	-186 572	-11 415
Årlig förändring (%)	8%	20%	-21%	-1 534%	74%
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i koncernen	957	1 104	1 076	992	796
Årlig förändring (%)	-13%	3%	8%	25%	2%

1) Ersättning till vd avser totalersättning som presenterats enligt tabell 1.

2) Förändringen i ersättning till vd är främst hänförlig till den aktierelaterade ersättningen avseende LTIP 2019. Om ersättningen för LTIP 2019 skulle exkluderas uppgår den årliga förändringen till 16% för år 2022.