

Styrelsens redovisning av ersättningsutskottets utvärdering av ersättning till ledande befattningshavare för räkenskapsåret 2019

Styrelsen i BioArctic AB (publ), organisationsnummer 556601-2679 ("BioArctic" eller "Bolaget") lämnar följande redovisning av ersättningsutskottets utvärdering av Bolagets ersättningar till ledande befattningshavare i Bolaget.

Ersättningsutskottets sammansättning och arbete

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott bestående av Wenche Rolfsen (ordförande), Hans Ekelund och Eugen Steiner. Samtliga ledamöter i ersättningsutskottet är oberoende i förhållande till Bolaget och bolagsledningen. Ersättningsutskottet arbetar i enlighet med en arbetsordning som antagits av styrelsen. I ersättningsutskottets uppgifter ingår att bereda frågor om ersättning och andra anställningsvillkor för den verkställande direktören och andra ledande befattningshavare. Ersättningsutskottet ska också följa och utvärdera pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar för bolagsledningen samt följa och utvärdera tillämpningen av de riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som årsstämman beslutat om. Sedan årsstämman 2019 har ersättningsutskottet sammanträtt fyra gånger (varav två gånger under 2019 och två gånger under 2020). Vid dessa sammanträden har utskottet diskuterat existerande ersättningsstrukturer i Bolaget.

Ersättningsstrategi

BioArctics mål är att attrahera och behålla engagerade och kompetenta ledningspersoner som kontinuerligt vill utvecklas, arbeta innovativt och bidra till Bolagets långsiktiga framgång. De ledande befattningshavarnas ersättning ska baseras på ansvar, kompetens, erfarenhet och prestation samt uppmuntra till värdeskapande och ansvarstagande. Ersättningsnivåerna ska vara marknadsmässiga, konkurrenskraftiga och spegla Bolagets resultatutveckling, forskningsarbete, produktutveckling och värdegrund etc. Ersättningsnivåerna ska därutöver ligga i linje med aktieägarnas intressen. Bolagets ambition är att genom en relevant ersättningsstruktur och konkurrenskraftiga ersättningsnivåer främja Bolagets affärs- och hållbarhetsstrategi samt tillvaratagandet av Bolagets långsiktiga intressen.

Ersättningsstruktur

Bolagets ersättningsstruktur består huvudsakligen av fast lön, rörlig ersättning (inbegripet aktierelaterade incitamentsprogram), pension och övriga förmåner.

Enligt de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som antogs av årsstämman den 9 maj 2019 ska Bolaget erbjuda bolagsledningen en marknadsmässig kompensation som möjliggör att ledande befattningshavare kan rekryteras och behållas. Av årsstämman antagna riktlinjer för 2019 följer vidare följande.

Fast lön ska stå i proportion till den enskildes ansvarsområden och erfarenhet. Vidare ska fördelningen mellan fast lön och eventuell rörlig ersättning stå i proportion till befattningshavarens ansvar och befogenhet. Eventuell rörlig ersättning ska inte överstiga ett belopp motsvarande sex månadslöner.

Pensionsvillkor ska vara marknadsmässiga i förhållande till vad som gäller för motsvarande befattningshavare på marknaden och ska baseras på avgiftsbestämda lösningar.

Om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl får styrelsens frångå de riktlinjer som årsstämman beslutat om.

Ersättningsutskottets utvärdering och bedömning

Utvärdering

Ersättningsutskottet har utvärderat befintliga ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Bolaget. Ersättningsutskottet har i sitt arbete beaktat att Bolaget ska erbjuda marknadsmässig ersättning för att rekrytera och behålla kvalificerade ledande befattningshavare.

Under verksamhetsåret 2019 erhöll den verkställande direktören 2 725 420 kronor i fast årslön. Pensionsavsättningar gjordes med 35 procent av den fasta årslönen. Den verkställande direktören erhöll därutöver rörlig ersättning med ett belopp om 3 218 418 kronor.

Under verksamhetsåret 2019 erhöll övriga ledande befattningshavare 10 480 503 kronor i fast årslön. Pensionsavsättningar gjordes med i genomsnitt 26 procent av den fasta årslönen. De ledande befattningshavarna erhöll därutöver rörlig ersättning med ett belopp om 3 472 420 kronor.

För ytterligare information se not 7 Personal i årsredovisningen.

Kriterierna för rörlig ersättning baseras på milstolpar i de kliniska forskningsprogrammen för läkemedelskandidaterna BAN2401 (Alzheimers sjukdom) samt ABBV0805 (Parkinsons sjukdom). Rörlig ersättning utgår med en månadslön per uppfylld milstolpe. Den rörliga ersättningen är inte pensionsgrundande.

Bolaget införde under verksamhetsåret 2019 ett personaloptionsprogram för Bolagets ledande befattningshavare, forskare och övriga personal. Personaloptionsprogrammet omfattar totalt 1 000 000 personaloptioner, varav 480 000 personaloptioner har tilldelats. Om maximalt antal utnyttjas, dvs 1 000 000 personaloptioner, uppgår utspädningseffekten till 1,1 procent av aktiekapitalet och 0,5 procent av rösterna i Bolaget.

Ersättningsutskottet har utvärderat Bolagets pågående personaloptionsprogram samt program för rörliga ersättningar utifrån lämplighet och ändamålsenlighet och funnit att dessa fyller sitt syfte. Ersättningsutskottet har vidare funnit att ersättningsstrukturerna och ersättningsnivåerna i Bolaget är ändamålsenliga. Detta gäller även övriga anställningsvillkor för ledande befattningshavare.

Ersättningsutskottet noterar dock att den rörliga ersättning som utbetalats till de ledande befattningshavarna har avvikit från de av årsstämman 2019 fastställda principerna. Denna avvikelse motiveras nedan.

Avsteg från riktlinjerna

Om det finns särskilda skäl som motiverar det kan styrelsen, i enlighet med godkänt mandat från årsstämman 2019, göra avsteg från riktlinjerna som är beskrivna ovan. I det fall styrelsen beslutar om avsteg från riktlinjerna ska styrelsen förklara skälet till avvikelsen vid närmast följande årsstämma.

De rörliga ersättningarna som baseras på utfallet under verksamhetsåret 2018 har utbetalats i sin helhet under verksamhetsåret 2019. Styrelsen har utöver de beslutade riktlinjerna och i enlighet med det mandat stämman gett styrelsen utnyttjat möjligheten att göra avsteg från de beslutade riktlinjerna då synnerliga skäl ansågs föreligga under 2019. Utbetalningarna överskrider således de av årsstämman antagna riktlinjerna.

Styrelsen gjorde bedömningen att det förelåg specifika skäl för att göra ett avsteg från riktlinjerna vad gäller ersättningarna som utbetalades under verksamhetsåret 2019. Verksamhetsåret 2018 var ett exceptionellt år i flera avseenden för BioArctic vilket föranledde beslutet om avsteget från riktlinjerna. I maj 2019 erhöll BioArctic en betydande milstolpsersättning när Eisai startade den bekräftade fas tre studien för BAN2401. Vidare uppnåddes goda resultat i Bolagets Parkinsonprogram där BioArctics personal, med en mycket hög kvalitet och på kortare tid än planerat, lyckades leverera starka forskningsresultat som bidrog till att Bolagets samarbetspartner AbbVie utnyttjade optionen till att avtala om en full licens i förtid. Licensen ledde till en milstolpsersättning som uppgick till cirka 449 MSEK för Bolaget.

Insatserna från Bolagets vd och ledande befattningshavare under 2018 bedömdes av ersättningsutskottet som utöver de vanliga, vilket föranledde en rekommendation till BioArctics styrelse om en utbetalning av en extra bonus för verksamhetsåret 2018. Bonusen, som har utbetalats under 2019, uppgick till totalt cirka 6,2 MSEK och innebär att Bolagets vd fick en extra årslön samt att Bolagets ledningsgrupp i genomsnitt fick tre månadslöner extra per person under året. Övriga anställda i Bolaget erhöll två extra månadslöner.

Sammanfattningsvis har rörliga ersättningar utgått mot bakgrund av:

- vd och övriga ledande befattningshavare har under verksamhetsåret 2018 infriat sina individuella måluppfyllelser i sin helhet i enlighet med på stämman fastställda riktlinjer för Bolagets rörliga ersättningar
- att de två rörliga belöningsprogrammen (Alzheimerprojektet avseende BAN2401 med Eisai och Parkinsonprojektet avseende ABBV-0805 med AbbVie, beskrivna på föregående sida under rubriken Belöningsprogram) uppnådde två viktiga projektmilstolpar under 2018 som var bonusgrundande vilket innebär att det under verksamhetsåret 2019 utföll betalningar för fyra milstolpar. Dessa ersättningar, som är få till antalet, fluktuerar över tiden vilket gör att utbetalningar inte sker varje verksamhetsår. Att det under verksamhetsåret 2019 utföll betalningar för fyra milstolpar som inföll under 2018 får anses vara en exceptionell händelse utöver vanligt utfall.
- styrelsen beslutade i enlighet med förklaringen ovan att utbetala en bonus för Bolagets vd, ledning och övriga anställda för exceptionella insatser under verksamhetsåret 2018. Bonusen utbetalades i sin helhet under verksamhetsåret 2019.

Vid sammanräkning av utfallet vad gäller de rörliga ersättningarna och utbetalda bonusarna under 2019 kan det konstateras att vd och 6 av ledningsgruppens övriga medlemmar har erhållit en rörlig ersättning som överstiger taket om sex månadslöner som beslutats av årsstämman. Bolagets vd, Gunilla Osswald, har under året erhållit bonus som motsvarar 19 månadslöner och övriga ledande befattningshavare har i snitt per individ erhållit bonus om mellan åtta till tio månadslöner.

Slutsats

Tillämpningen av principerna för ersättning till ledande befattningshavare har varit korrekt.

Stockholm i april 2020

BioArctic AB (publ)

Styrelsen