

ERSÄTTNINGSRAPPORT 2022

INTRODUKTION

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare i Ascelia Pharma AB ("Ascelia Pharma"), antagna av årsstämman tillämpades under 2022. För tiden fram till och med årsstämman den 5 maj 2022 gällde de ersättningsriktlinjer som antogs vid årsstämman 2020. Vid årsstämman den 5 maj 2022 antogs nya ersättningsriktlinjer som har gällt för tiden därefter. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören samt en sammanfattning av bolagets utestående aktierelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram* framtagna av Aktiemarknadens självregleringskommitté.

Mer information om ersättning till ledande befattningshavare finns i not 7 (Anställda och ersättning) på sidorna 68-73 i årsredovisningen för 2022. Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 finns i den bolagsstyrningsrapport som finns tillgänglig på sidorna 42-48 i årsredovisningen för 2022.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 7 på sidan 69 i årsredovisningen för 2022.

UTVECKLING UNDER 2022

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 3-4 i årsredovisningen för 2022.

BOLAGETS ERSÄTTNINGSRIKTLINJER: TILLÄMPNINGSSOMRÅDE, 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 högt kvalificerade ledande befattningshavare som har kapacitet att kunna uppnå utsatta mål. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig marknadsmässig ersättning. Bolagets ersättningsriktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning.

Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontanterersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontanterersättningen 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 ledande befattningshavarens långsiktiga utveckling.

Riktlinjerna finns på sidorna 45-46 i årsredovisningen för 2022. Under 2022 har bolaget följt de tillämpliga ersättningsriktlinjer 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.ascelia.com/sv/bolagsstyrning/bolagsstamma/>. Ingen ersättning har återkrävts.

Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets årsstämmor beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

Tabell 1 – Total ersättning till verkställande direktören 2022 (TSEK)

Namn VD	Fast ersättning		Rörligersättning		Extraordinary items	Pensions- ersättning samt försäkring	Total ersättning	Fördelning mellan fast och rörlig ersättning
	Grundlön	Andra förmåner	Kortsiktig (1år)	Flerårig				
	Lön+semester- ersättning	Tjänstebil	Bonus**	Aktierelaterad ersättning*				
Magnus Corfitzen	2 013	149	576	-	-	625	3 363	83/17

* Beloppet för aktierelaterat incitamentsprogram återspeglar värdet av intjänade optioner under 2022, på intjäningsdagen, för utestående optioner för optionsprogram 2.

** Kortsiktig rörlig ersättning avser 2021 års måluppfyllelse som betalats ut under 2022.

UTESTÅENDE AKTIERELATERADE OCH AKTIEKURSRELATERADE INCITAMENTSPROGRAM

Optionsprogram

Bolaget har implementerat två optionsprogram (2018/2021 och 2018/2022) för ledande befattningshavare. Under optionsprogrammen har deltagarna tilldelats optioner vederlagsfritt. Optionsprogram 2018/2021, som beslutades i april 2018, inlöstes i mars 2021 (481 573 optioner totalt). Optionsprogram 2018/2022 (505 095 optioner), som beslutades den 23 november 2018, är villkorad av en treårig intjänandeperiod och optionerna kunde utnyttjas under november 2022 till januari 2023.

Intjänande av optioner är föremål för fortsatt anställning (serviceperiod) under intjänandeperioden. För det aktiva optionsprogrammet per 31 december 2022 har den verkställande direktören tilldelats totalt 183 671 optioner. För bolaget som helhet uppgår antalet utestående optioner 505 095 (exkl. optioner för säkring av betalning för sociala avgifter). Optionsprogrammet löpte ut i januari 2023. Inga optioner utnyttjades i programmet då lösenkursen understeg börskursen vid tillfället.

Aktiesparprogram

Bolaget har vidare implementerat fyra aktiesparprogram (2019/2022, 2020/2023, 2021/2024 och 2022/2025) som erbjudits alla anställda. För varje stamaktie som förvärfvas av deltagare ("Sparaktier") har deltagaren rätt att erhålla 1 matchningsaktie ("Matchningsaktie"). I tillägg ska deltagaren dessutom ha möjlighet att erhålla upp till 5 prestationsaktier ("Prestationsaktier") för varje Sparaktie. Erhållande av både Matchningsaktier och Prestationsaktier är villkorat av uppfyllandet av följande villkor:

(a) att deltagaren har behållit samtliga Sparaktier under perioden från utgången av den relevanta investeringsperioden till utgången av den relevanta Sparperioden (31 december 2022 för 2019/2022 programmet, 30 september 2023 för 2020/2023 programmet, 30 september 2024 för 2021/2024 programmet och 30 september för 2022/2025 programmet);

(b) att deltagaren har fortsatt att vara anställd av bolaget under hela den relevanta Sparperioden, och

(c) Prestationsaktierna är vidare villkorade av krav hänförligt till utveckling i bolagets aktiekurs från dagen för årsstämman då programmen beslutades (14 november 2019 för programmet 2019/2022, 6 maj 2020 för programmet 2020/2023, 5 maj 2021 för 2021/2024 programmet och 5 maj 2022 för 2022/2025 programmet) till slutet av Sparperioden.

Eftersom Sparperioderna för aktiesparprogrammen fortfarande pågick per 31 december 2022 har inga matchningsaktier eller prestationsaktier tilldelats till deltagarna.

VDn har investerat i 24 500 sparaktier i program 2019/2022, 11 000 sparaktier i program 2020/2023, 10 000 sparaktier i program 2021/2024 och 22 500 sparaktier i program 2022/2025. För bolaget som helhet har 173 209 Sparaktier förvärfvats av deltagarna (54 500 i program 2019/2022, 40 045 i program 2020/2023, 28 470 i program 2021/2024 och 50 194 i program 2022/2025). Antalet förvärfvade aktier har reviderats pga anställda som slutat.

För program 2019/2022 löpte Sparperioden ut den 31 december 2022. Det aktiekursmål som uppställts för programmet uppfyllades inte med påföljd att några Prestationsaktier inte tilldelades. Total överläts dock i februari 2023 54 500 stamaktier till deltagare i programmet, varav 24 500 till VD.

Tabell 2 – Optionsprogram för VD

Namn på VD	Huvudsakliga villkor för optionsprogrammen							Information om räkenskapsåret					
								Ingående balans	Under året		Utgående balans		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
	Namn på program	Service - period	Tilldelnings-datum	Intjänandeperioder	Utgång av inläsnings-period	Period för utnyttjande	Lösenpris	Optioner som innehas vid årets ingång	Tilldelade optioner	Intjänade optioner	Optioner villkorade av servicekrav	Tilldelade optioner, men ej intjänade	Optioner villkorade av inläsnings-period
Magnus Corfitzen	2018/2022	2018-2022	2018-11-23	25% per 31 okt 2019 25% per 31 okt 2020 25% per 31 okt 2021 25% per 31 okt 2022	2022-11-01	2022-11-01 - 2023-01-31	22,50 SEK per aktie	183 671	-	45 918*	-	-	
TOTALT								183 671	-	45 918	-	-	

* Värdet på intjänade optioner under 2022 på dagen för intjänande den 31 oktober 2022 var OSEK (beräknat som aktiepriset den dagen minus lösenpriset multiplicerat med antalet intjänade optioner).

Tabell 3 – Aktiesparprogram för VD

Namn på VD	Huvudsakliga villkor					Information om räkenskapsåret				
						Ingående balans	Under året	Utgående balans		
	Namn på program	Prestations-period	Tilldelnings-datum	Sparperiod	Utgång av inläsnings-period	Antal sparaktier som innehas vid årets ingång	Förvärvade sparaktier	Aktier villkorade av prestationsvillkor*	Ej intjänade aktier vid årets utgång*	Aktier villkorade av inläsnings-period*
Magnus Corfitzen	LTI 2019	14 nov 2019 - 31 dec 2022	2019-11-14	jan 2020 - dec 2022	2022-12-31	24 500	-	24 500	24 500	24 500
	LTI 2020	6 maj 2020 - 30 sep 2023	2020-05-06	maj 2020 - sep 2023	2023-09-30	11 000	-	11 000	11 000	11 000
	LTI 2021	5 maj 2021 - 30 sep 2024	2021-05-05	maj 2021 - sep 2024	2024-09-30	10 000	-	10 000	10 000	10 000
	LTI 2022	5 maj 2022 - 30 sep 2025	2022-05-05	maj 2022 - sep 2025	2025-09-30	-	22 500	22 500	22 500	22 500
	TOTAL					45 500	22 500	68 000	68 000	68 000

* Den totala beräknade kostnaden för hela intjänandeperioden 2020-2025 för aktiesparprogrammen uppgår till 6,9 MSEK. Kostnadsberäkningen är baserat på den vedertagna modelleringstekniken Monte Carlo simulering för estimering av framtida aktiepriser.

TILLÄMPNING AV PRESTATIONSKRITERIER

Prestationskriterierna för verkställande direktörens rörliga ersättning har valts för att stödja bolagets strategi och långsiktiga mål. Prestationskriterierna för VD:n 2022 har bestått av både operativa och finansiella kriterier som sammantaget stödjer Ascelia Pharmas långsiktiga strategiska inriktning och värdeskapande.

Tabell 4 – Utfall för VD:s rörliga ersättning 2022

För 12 månaders perioden som helhet uppgick VD:s rörliga ersättning till 39,6* TSEK, vilket baserades på uppfyllande av prestationskriterier. Viktning av varje enskilt kriterium och graden av måluppfyllelse återfinns i tabellen nedan.

Prestationskriterier	Vikt	Grad av måluppfyllelse
Klinisk utveckling	60%	5%
Finansiering & Företaget	40%	

* Utfall för VD:s rörliga ersättning avser 2022 års måluppfyllelse som betalats ut under 2023.

JÄMFÖRELSEINFORMATION OM ERSÄTTNINGSFÖRÄNDRING OCH BOLAGSRESULTAT

Tabell 5 – Ersättning och bolagets resultat under 2022 och 2021

	2022	2021
Ersättning till VD Magnus Corfitzen	3,4 MSEK	13,2 MSEK*
Koncernens rörelseresultat	-147 007 TSEK	-137 948 TSEK
Aktiekursutveckling	-52%	-47%
Genomsnittlig ersättning för heltidsanställda i koncernen och i Ascelia Pharma AB**	1,1 MSEK	1,1 MSEK

* Av den totala ersättningen under 2021 utgörs 10 MSEK av värdet på aktierelaterade incitamentsprogram. Beloppet inkluderar både värdet på optioner som löstes under 2021 (optionsprogram 1) och värdet på intjänade optioner under 2021 för utestående program (optionsprogram 2).

** Exklusive medlemmar i ledningsgruppen.

Malmö i mars 2023

Styrelsen i Ascelia Pharma AB (publ)