

Ersättningsrapport 2021

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Vicore Pharma Holding AB (publ) ("Vicore" eller "bolaget"), 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 Kollegiets för svensk bolagsstyrning *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 7 (Anställda och personalkostnader) på sidorna 43-45 i årsredovisningen för 2021. Information om ersättningsutskottets arbete under 2021 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 72 i årsredovisningen för 2021.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 7 på sidan 44 i årsredovisningen för 2021.

Utveckling under 2021

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 7-8 i årsredovisningen 2021.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, 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 kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig 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 kontanterättning, pensionsförmåner och andra förmåner.

Riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare finns i sin helhet på sidorna 28-29 i årsredovisningen för 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 under kallelsen till årsstämman 2021 på; <https://vicorepharma.com/investerare/bolagsstyrning/bolagsstamma/>. Ingen utgiven ersättning har krävts tillbaka.

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

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2021 (KSEK)*

Namn (position)	Fast ersättning		Rörlig ersättning	Extraordinära poster	Pensions- kostnad ****	Total- ersättning	Andelen fast resp rörlig ersättning *****
	Grund- lön **	Andra förmåner ***	Ettårig				
Carl-Johan Dalsgaard (VD)	2 753	9	261	0	745	3 768	93%/7%

* Med undantag för långsiktiga aktierelaterade optionsprogram redovisar tabellen ersättning som belöper på år 2021.

Optionsprogram redovisas i tabell 2 nedan.

** Inklusive semesterersättning om 470 KSEK.

*** Friskvårdsbidrag och sjukvårdsförsäkring. Sjukvårdsförsäkringen är föremål för skatteförmån.

**** Exkluderar skatt på pension.

***** Pensionskostnader, som i sin helhet avser grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning.

Aktiebaserad ersättning

Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentsprogram

Vicore har två pågående incitamentsprogram (Co-worker LTIP 2018 och Co-worker LTIP 2021) som omfattar ledande befattningshavare och nyckelpersoner i bolaget. Inom ramen för Co-worker LTIP 2018 kan maximalt 2 000 000 optioner (inklusive teckningsoptioner avsatta för säkring av sociala avgifter) komma att tilldelas till deltagare i programmet. Per den 31 december 2021 har totalt 1 325 800 optioner tilldelats i Co-worker LTIP 2018. Vid årsstämman 2021 beslutades om att införa ett nytt optionsprogram, Co-worker LTIP 2021. Under 2021 har totalt 807 600 optioner tilldelats i Co-worker LTIP 2021. Enligt programmen kommer deltagarna vederlagsfritt att tilldelas optioner som efter en treårig intjäningsperiod berättigar till förvärv av totalt högst 2 000 000 aktier (Co-worker LTIP 2018) respektive 3 000 000 aktier (Co-worker LTIP 2021) i företaget.

Styrelsen i Vicore anser att aktierelaterade incitamentsprogram är en viktig del i ett konkurrenskraftigt ersättningspaket för att kunna attrahera, behålla och motivera kvalificerade ledande befattningshavare och nyckelpersoner i företaget samt för att stimulera dessa personer till att prestera sitt yttersta i syfte att maximera värdeskapandet för samtliga aktieägare.

Verkställande direktören har tilldelats 300 000 optioner i Co-worker LTIP 2018 samt 100 000 optioner i Co-worker LTIP 2021. Totalt har 2 133 400 optioner tilldelats. Under antagande av full måluppfyllelse och fullt utnyttjande av samtliga tilldelade optioner per den 31 december 2021 skulle det medföra en utspädning på 2,9% av det totala antalet aktier.

Tabell 2 – Aktieoptionsprogram (verkställande direktören)

						Information för det rapporterade räkenskapsåret*				
		Huvudsakliga villkor för optionsprogrammet				Ingående balans	Under året		Utgående balans	
Namn (position)	Programmets namn	Datum för tilldelning	Period för intjänande	Period för utnyttjande	Lösenpris (SEK)**	Optioner vid årets början	Tilldelade optioner**	Intjänade optioner	Tilldelade optioner som ej intjänats	Optioner föremål för inläsningsperiod
Carl-Johan Dalsgaard (VD)	Co-worker LTIP 2018	September 27, 2018	September 27, 2018 – September 27, 2021	September 27, 2021 – September 27, 2022	25,26	100 000	0	33 333	0	0
		September 27, 2019	September 27, 2019 – September 27, 2022	September 27, 2022 – September 27, 2023	26,17	100 000	0	33 333	33 333	100 000
		September 24, 2020	September 24, 2020 – September 24, 2023	September 24, 2023 – September 24, 2024	29,25	100 000	0	33 333	66 667	100 000
	Co-worker LTIP 2021	September 16, 2021	September 16, 2021 – September 16, 2024	September 16, 2024 – September 16, 2026	26,48	0	100 000	0	100 000	100 000
Totalt						300 000	100 000	100 000	200 000	300 000

* Under år 2021 skedde inga förändringar avseende Co-worker 2018-programmet, i vilket VD har 300 000 optioner. Under år 2021 tilldelades VD 100 000 optioner i Co-worker 2021-programmet.

** Det sammanlagda marknadsvärdet för de underliggande aktierna vid tidpunkten för tilldelning är 2 000 KSEK för Co-worker LTIP 2021 och det sammanlagda lösenpriset är 2 648 KSEK.

Tabell 3 – Aktieprogram (verkställande direktören)

Det finns inga utgivna aktieprogram till verkställande direktören i Vicore.

Rörlig kontantersättning och tillämpning av prestationskriterier

Den rörliga kontantersättningen ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier. Kriterierna för den rörliga ersättningen till ledande befattningshavare och nyckelpersoner har valts för att förverkliga bolagets strategi och för att uppmuntra agerande som ligger i bolagets långsiktiga intresse inklusive dess hållbarhet, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsstrategin eller ledande befattningshavarens långsiktiga utveckling. Kriterierna kan vara mätbara framsteg i bolagets prekliniska och kliniska studier samt associerade aktiviteter som kan vara finansiella eller icke-finansiella.

Utbetalningar ska ske i form av årlig kontant ersättning, efter att ersättningskommittén och styrelsen har granskat och godkänt utfallet av de resultatmål som normalt fastställs i början av året. Styrelsen och ersättningskommittén förbehåller sig rätten att när som helst revidera, minska eller ställa in uppsatta mål och ersättningar.

Vid valet av kriterier för 2021 har de strategiska och operativa målen samt kort- och långsiktiga prioriteringar för år 2021 beaktats. Kriterierna är gemensamma för VD, ledande befattningshavare och nyckelpersoner. Den rörliga kontantersättningen får högst uppgå till 40 procent av den årliga fasta kontantlönen till den verkställande direktören. Ytterligare rörlig kontantersättning kan beviljas under extraordinära omständigheter. Sådan ersättning bör inte överstiga ett belopp motsvarande 50 procent av den fasta årliga kontantlönen och får inte betalas mer än en gång per år för varje individ.

Tabell 4(a) – Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontantersättning

Befattningshavarens namn (position)	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning / ersättningsutfall
Carl-Johan Dalsgaard (VD)*	Finansiella kriterier, prekliniska och kliniska studier/	100%	a) 25% b) 260 KSEK
Total ersättning			260 KSEK

* Ingen ytterligare individuell rörlig kontantersättning har betalats ut till VD under 2021.

Tabell 4(b) – Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: aktiebaserad ersättning

Under 2021 har samtliga optioner under Co-worker LTIP 2018 tjänats in och perioden för utnyttjande avseende 100 000 optioner löper från och med den 27 september 2021 till och med den 27 september 2022, se vidare tabell 2 ovan.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

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

Då detta är den andra ersättningsrapporten som bolaget upprättar anges i tabellen nedan endast information avseende räkenskapsåret 2020 samt 2021.

	RR 2020	RR 2021
Ersättning till VD*	4 016	3 768
Koncernens rörelseresultat	-149 538	-294 818
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda** i moderföretaget	1 869	1 709

*Inkluderar pension, rörlig kontantersättning och semesterlön. Exkluderar sociala avgifter och pensionskatt.

**Inkluderar ersättning till ledande befattningshavare men exklusive VD. Inkluderar pension, rörlig kontantersättning och semesterlön. Exkluderar sociala avgifter och pensionskatt.