Ersättningsrapport 2021

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Abliva AB, antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2021. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören samt vice verkställande direktören. 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 11 (Anställda och personalkostnader) samt not 12 Personaloptionsprogram på sidorna 51-53 i årsredovisningen för 2021. Information om ersättningsutskottets arbete under 2021 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 23-30 i årsredovisningen för 2021.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 11 på sidan 52 i årsredovisningen för 2021.

Utveckling under 2021

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 4 i årsredovisningen 2021.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagande av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget erbjuder marknadsmässiga ersättningar. 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 lön, rörlig lön, andra förmåner och pension. Den rörliga kontantersättningen ska baseras på uppfyllandet av Ablivas mål för projektresultat och värdetillväxt uppdelat i personliga mål för verksamhetsåret. Villkoren och beräkningsgrunderna för rörlig lön ska fastställas för varje verksamhetsår. Genom att målen kopplar de ledande befattningshavarnas ersättning till bolagets projekt- och värdeutveckling främjar de bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet.

Riktlinjerna finns på sidorna 28-29 i årsredovisningen för 2021. Bolaget har under 2021 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antogs av bolagsstämman 2020. 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://abliva.com/sv/investerare/bolagsstamma/. Ingen ersättning har krävts tillbaka. Utöver

ersättning som ersättningsriktlinjerna omfattar, beslutade årsstämman 2021 att införa ett personaloptionsprogram för bolagets verkställande direktör.

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

	1		2		3	4	5	6
	Fast ersättning		Rörlig ersättning					
Befattningshavares namn (position)	Grund-lön**	Andra förmåner ***	Ettårig	Flerårig	Extraordinära poster	Pensions-kostnad	Total ersättning	Andel fast resp rörlig ersättning****
Erik Kinnman, VD tom 2021-02-02*****	2 500	0	-	-	-	364	2 864	100/0
Ellen Donnelly, VD from 2021-02-03	2 499	0	734	-	-	-	3 233	77/23
Catharina Johansson, Vice VD och CFO	1 363	0	420	-	-	294	2 077	76/24

*Ersättning intjänad under 2021. Utbetalning kanske ej har skett under samma år.

** Inklusive semesterersättning om 739 KSEK för Erik Kinnman, 0 KSEK för Ellen Donnelly samt 70 KSEK för Catharina Johansson.

*** Milersättning, traktamente.

**** Pensionskostnader (kolumn 4), som i sin helhet avser Grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning.

***** I ersättning till Erik Kinnman ingår lön under uppsägningstid fyra månader samt sex månaders avgångsvederlag.

Aktiebaserad ersättning

Bolaget har ett fyraårigt personaloptionsprogram 2021/2025 för bolagets verkställande direktör. En personaloption berättigar innehavaren till en ny stamaktie i Abliva AB upp till maximalt 4 600 000 stamaktier. Lösenpriset uppgår till 0,725 kronor. Personaloptionerna intjänas med 25% per år den 1 juni 2022, 1 juni 2023, 1 juni 2024 och 1 juni 2025. Senaste inlösendag är 31 december 2025.

Namn och befattning	Huvudsakliga villkor för programmet							Information avseende räkenskapsåret 2021					
								Ingående balans	Förändring under året		Utgående Balans		
	Program-mets namn	Prestatio-nsperiod	Datum för tilldel-ning	Datum för in-tjäna-nde	Utgång av inlås-ningsp-eriod	Period för utnyttja-nde	Lösen-pris för aktierna (SEK)	Antal personal-optioner vid årets början (000)	Tilldelade personal-optioner (000)	Intjänade personal-optioner (000)	Personal-optioner föremål för prestatio-nsvillkor (000)	Tilldelade personal-optioner som inte intjänats (000)	Personal-optioner föremål för inlåsnings-period (000)
Ellen Donnelly, VD	Abliva AB 2021	e/t	2021-06-01	Juni 2022 Juni 2023 Juni 2024 Juni 2025	2025-12-31	1 juni 2025 till 31 dec 2025	0,725	4 600	4600	0	e/t	4 600	4 600

Personaloptionsprogrammet beräknas till verkligt värde enligt Black & Scholes värderingsmodell vid tidpunkten för tilldelning av optionerna. Kostnaden, som fördelas över intjänandetiden på fyra år, redovisas som personalkostnad och krediteras eget kapital. Inga kostnader för sociala avgifter förväntas uppstå.

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens och den vice 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 2 – Verkställande direktören och vice verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontantersättning

Befattningshavares namn (position)	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning / ersättningsutfall
Erik Kinnman, VD	Projekt- och värdeutveckling	e/t	a) e/t b) e/t
Ellen Donnelly, VD	Projekt- och värdeutveckling	100%	a) 100% b) 739
Catharina Johansson, vice VD och CFO	Projekt- och värdeutveckling	100%	a) 100% b) 420

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

*Tabell 3 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (RR) (KSEK)**

Årlig förändring	2021 vs 2020	2020 vs 2019	RFY 2021
Ersättning till VD**	-1 (-0%)	+300 (+10%)	3 413
Ersättning till vice VD och CFO***	e/t	e/t	1 783
Koncernens Rörelseresultat	-63 488 (+106%)	+17,006 (-22%)	-123 482
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet Heltidsekvivalenter anställda**** i moderbolaget	32 (+5%)	-41 (-6%)	710

* Då detta dokument utgör den andra ersättningsrapporten som bolaget upprättar anges i tabellen nedan endast information avseende räkenskapsåret 2021 i relation till 2020, samt 2020 i relation till 2019.

** Erik Kinnman VD fram till 2 februari 2021, därefter Ellen Donnelly.

*** Befattningen vice vd infördes 2021.

**** Exklusive medlemmar i koncernledningen.