

Ersättningsrapport 2022

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Isofol Medical AB (publ), antagna av årsstämman i maj 2022, har tillämpats under år 2022. Rapporten innehåller även information om ersättning till VD och vice VD 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 sidorna 45–47 i årsredovisningen för 2022.

Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 23–31 i årsredovisningen för 2022.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 4 på sidorna 45–47 i årsredovisningen för 2022.

Utveckling under 2022

Isofol har haft ett mycket intensivt och utmanande 2022. Året har präglats av nära och frekventa dialoger med det amerikanska läkemedelsverket FDA för att de skulle acceptera AGENT-studiens uppdaterade statistiska analysplan (SAP). Mötena med FDA omfattade också planering av det förberedande möte om en New Drug Application (pre-NDAmöte) som beräknades att inträffa under andra halvan av 2022. Vidare genomfördes förberedande och proaktiva insatser för att effektivt kunna sammanställa och analysera studieresultaten från AGENT-studien. Dessutom genomfördes omfattande planerings- och analysarbete för att förbereda möjliga strategier för marknads lanseringen utifrån olika utfallsscenarioer från studien. Efter månaders intensivt arbete med kvalitetssäkring och analys av studiedata presenterade Isofol top-line-resultat i augusti. I motsats till Bolagets högt ställda förväntningar uppnådde AGENT-studien varken det primära eller det viktigaste sekundära effektmåten. Isofols prioritet har därefter varit att slutföra dataanalysen för att identifiera och utvärdera möjliga vägar framåt. Under hösten fortsatte studieresultaten att analyseras och finala data bekräftade top-line resultaten. Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat och utveckling i sin redogörelse på sidorna 5–6 i årsredovisningen 2022.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

Isofol har under året utvecklat läkemedelskandidaten arfolitixorin för att förbättra effekten av standardbehandling med 5-FU baserad kemoterapi för avancerad kolorektalcancer. Arfolitixorin har utvärderats i den globala pivotala fas III AGENT-studien, på patienter med spridd kolorektalcancer.

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig

totalersättning. Totalersättningen ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftig samt stå i relation till ansvar och befogenheter.

Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen ska vara marknadsmässig och bestå av följande komponenter: fast lön, eventuell rörlig lön enligt separat överenskommelse, pension och övriga förmåner. Den rörliga kontantersättningen ska vara kopplad till finansiella eller icke-finansiella kriterier, som 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 befattningshavarens långsiktiga utveckling.

Riktlinjerna finns på sidorna 19–20 i årsredovisningen för 2022 och på bolagets hemsida <https://isofolmedical.com/sv/ersattningsutskott/>. 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. I samband med årsstämman 2022 inkom inga synpunkter på ersättningsrapporten för 2021. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på bolagets hemsida <https://isofolmedical.com/sv/3-maj-2023/>. Ingen ersättning har krävts tillbaka. Ersättning som presenterats i rapporten har antingen intjänats och utbetalts under 2022 eller intjänats 2022 och ska utbetalas under 2023. Utöver ersättning enligt ersättningsriktlinjerna, har bolagsstämmorna i Isofol beslutat att implementera långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram.

Tabell 1 – Totalersättning till VD och Vice VD under 2022 (TSEK)

Befattningshavarens namn (position)	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning		3	4	5	6
	Grundlön*	Andra förmåner**	Ettårig	Flerårig	Övrig ersättning***	Pensionskostnad	Totalersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning****
Ulf Jungnelius (VD)	3 801	138	1 036	N/A	3 710	754	9 440	82/18
Gustaf Albèrt (Vice VD)	2 137	84	440	N/A	714	514	3 889	86/14
Totalt	5 938	221	1 476	N/A	4 424	1 268	13 328	83/17

* Inklusive utbetald semesterersättning till VD om 90 TSEK och till Vice VD om 38 TSEK

** Bilförmån

*** Avser avtalsenligt avgångsvederlag till VD och stay-on avtal för vVD för att stanna kvar i bolaget.

**** Pensionskostnader som i sin helhet avser grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning, övrig ersättning har exkluderats ur beräkningen

Aktierelaterad ersättning

Utestående aktierelaterade incitamentsprogram

Avsikten med aktierelaterade incitamentsprogram är att främja bolagets långsiktiga intressen genom att motivera och belöna bolagets VD, ledande befattningshavare och övriga medarbetare i linje med aktieägarnas intressen.

Sedan december 2018 har bolagsstämorna i Isofol beslutat om införande av långsiktiga incitamentsprogram i form av teckningsoptionsprogram för anställda, inklusive VD, i bolaget.

Vid ingången av 2022 hade bolaget två aktiva teckningsoptionsprogram: TO 2018 med två serier, serie 2018/2022 respektive serie 2018/2023 (omfattande 1 052 851¹ teckningsoptioner) och TO 2020 (omfattande 250 000 teckningsoptioner). TO 2018 serie 2018/2022 och serie 2018/2023 är för vVD och anställda och TO 2020 är endast för VD. Under 2022 passerades teckningsperioden för serie 2018/2022 och samtliga teckningsoptioner förföll i efter att teckningsperioden passerats.

Tabell 2 – Utestående incitamentsprogram

Namn (Position)	Programmets namn	Prestations- period	Huvudsakliga villkor			Lösenpris (SEK)*	Information för det rapporterade räkenskapsåret		Aktieoptioner föremål för prestationsvillkor
							Ingående balans	Utgående balans	
			Datum för tilldelning	Datum för intjänande	Period för nyttjande	Aktieoptioner vid årets början	Aktieoptioner vid årets slut		
Ulf Jungnelius (VD)	TO 2020/2023	2020 - 2023	2020-08-03	2023-05-15	2023-05-15 - 2023-07-15	30,3	250 000	250 000	n/a
Gustaf Albèrt (vVD)	TO 2018/2022	2018 - 2022	2019-01-18	2022-05-15	2022-05-15 - 2022-07-15	28,3	88 150	-	n/a
Gustaf Albèrt (vVD)	TO 2018/2023	2018 - 2023	2019-01-18	2023-05-15	2023-05-15 - 2023-07-15	42,5	88 150	88 150	n/a
Totalt							426 300	338 150	-

* Antal aktier som varje teckningsoption berättigar till, samt lösenpris för en enskild aktie, har omräknats i enlighet med villkoren till programmen med anledning av bolagets företrädesemissioner i juni 2020 respektive juni 2021. Omräkningsfaktorn bestämdes till 1,81.

¹ Totalt emitterades 1 461 698 teckningsoptioner, varav 1 260 139 teckningsoptioner tecknades. Efter utgivande har det dock skett återköp av teckningsoptioner från ledande befattningshavare och anställda som avgått. I samband med årsstämman 2020 makulerades utestående ej nyttjade teckningsoptioner, innebärande att antal utestående teckningsoptioner uppgår till 1 052 851.

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens samt den vice verkställande direktörens rörliga ersättning beslutas årligen av styrelsen och är valda för att förverkliga och främja 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.

För 2022 delades prestationskriterierna för året upp i olika mål för det första och andra halvåret för att spegla bolagets utveckling och strategiska prioriteringar. Under 2022 har fokus varit på företagsmål för den rörliga ersättningen.

För 2022 resulterade tillämpning av prestationskriterierna i en intjänad ersättning, som ska betalas ut 2022, för VD om 27% av hans årliga grundlön och för vice VD 21%. Mer information finns i not 4 på sidorna 45-47 i årsredovisningen för 2022.

Tabell 3 – VD och vice VD prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontantersättning

Namn (Befattning)	1 Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	2 Relativ viktning av prestationskriterier	3 a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning / ersättningsutfall
Ulf Jungnelius (VD)	Företagsmål	Återkoppling till FDA inom 14 dagar för att säkerställa initiering och frigörande av data för att påbörja analysfasen av AGENT-studien	15 % a) 100 % b) 247 kSEK
		AGENT-studie databasen låst innan utgången av juli 2022 för att säkerställa tidsenlig analys av top line resultat.	30 % a) 120 % b) 594 kSEK
		Säkerställ att biomarkör och genexpression data är tillgänglig för beslutsfattande senast 1 december 2022	15 % a) 100 % b) 195 kSEK
		Identifiera strategiska alternativ för bolaget och slutför förhandlingar innan årsskiftet.	25 % a) 0 % b) 0 kSEK
		Identifiera och genomför kostnadsbesparingar om mer än 75 MSEK jämfört med budget 2022 innan årsskiftet	15 % a) 0 % b) 0 kSEK
Total VD		100 %	a) 68 % b) 1 036 kSEK
Gustaf Albért (Vice VD)	Företagsmål	Återkoppling till FDA inom 14 dagar för att säkerställa initiering och frigörande av data för att påbörja analysfasen av AGENT-studien	15 % a) 100 % b) 105 kSEK
		AGENT-studie databasen låst innan utgången av juli 2022 för att säkerställa tidsenlig analys av top line resultat.	30 % a) 120 % b) 252 kSEK
		Säkerställ att biomarkör och genexpression data är tillgänglig för beslutsfattande senast 1 december 2022	15 % a) 100 % b) 83 kSEK
		Identifiera strategiska alternativ för bolaget och slutför förhandlingar innan årsskiftet.	25 % a) 0 % b) 0 kSEK
		Identifiera och genomför kostnadsbesparingar om mer än 75 MSEK jämfört med budget 2022 innan årsskiftet	15 % a) 0 % b) 0 kSEK
Total Vice VD		100 %	a) 68 % b) 440 kSEK
Total VD och Vice VD			a) 68 % b) 1 477 kSEK

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabell 4 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (RR) (TSEK)*

	RR 2018 vs. 2017	RR 2019 vs. 2018	RR 2020 vs. 2019	RR 2021 vs. 2020	RR 2022 vs. 2021	RR 2022
Ersättning till VD**	-71 (-3%)	+293 (+11%)	+2 057 (+68%)	+835 (+16%)	-174 (-3%)	5 729*****
Ersättning till Vice VD****	-	+304 (n/a)	+2 560 (+842%)	+396 (+14%)	-85 (-3%)	3 175*****
Koncernens rörelseresultat	-17 262 (-24 %)	-77 955 (-87%)	-18 690 (-11%)	-17 971 (-10%)	+37 005 (+18%)	-167 460
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i moderbolaget***	+236 (35%)	-235 (-26%)	+205 (30%)	+149 (+17%)	-24 (-2%)	1 003

*Fr.o.m. räkenskapsåret 2020, vilket är det första räkenskapsåret för denna typ av ersättningsrapport.

** Under november 2019 entledigades Anders Rabbe som verkställande direktör och Ulf Jungnelius tillträdde. Ersättningen i tabellen avser ersättning till både Ulf Jungnelius och Anders Rabbe för år 2019.

*** Exklusive medlemmar i ledningsgruppen

**** Gustaf Albèrt tillträdde som vice verkställande direktör i Bolaget i november 2019. Jämförelse av ersättning som redovisas från kolumn 2019 vs. 2018 och framåt avser därför den ersättning som Gustaf Albèrt har erhållit såsom vice verkställande direktör, dvs från november 2019.

***** Ersättning exkluderar avgångsvederlag och stay on avtal

Göteborg april 2023

Styrelsen för Isofol Medical AB (publ)