



Ersättningsrapport

Inledning

I denna ersättningsrapport redovisas hur de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i Hansa ("ersättningsriktlinjerna"), som antogs av Hansas årsstämma 2021, implementerades 2021. Rapporten innehåller också information om ersättning till VD och en sammanfattning av Hansas utestående långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram. Rapporten har utarbetats i enlighet med aktiebolagslagen och de ersättningsregler som utfärdats av Kollegiet för svensk bolagsstyrning.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 14 till moderbolagets finansiella rapporter på annan plats i årsredovisningen för 2021. Information om ersättningsutskottets arbete 2021 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 128–143 i årsredovisningen 2021.

Styrelsens ersättning omfattas inte av denna rapport. Sådan ersättning beslutas årligen av bolagsstämman och redovisas i not 14 till moderbolagets finansiella rapporter på annan plats i årsredovisningen för 2021.

Viktiga händelser 2021

Bolagets övergripande resultat år 2021

VD sammanfattar bolagets övergripande resultat i VD-ordet på sidorna 7–9 i årsredovisningen 2021. Förvaltningsberättelsen på sidorna 58–66 i årsredovisningen sammanfattar bolagets verksamhet under 2021.

Tabell 1 – VD:s totala ersättning (KSEK)¹

I tabell 1 nedan redovisas den totala ersättningen till Hansa VD under 2021.

Namn, befattning	Räkenskapsår	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning		3 Extraordinära poster	4 Pensionskostnader	5 Total ersättning	6 Andel fast och rörlig ersättning i %
		Grundlön	Övriga förmåner	Ett år rörlig	Flera år rörlig				
Sören Tulstrup (VD)	2021	7 010 ²	128 ³	3 444	0	0	0	10 582	67/33

¹ Med undantag för rörlig ersättning som omfattar flera år redovisas i tabellen de ersättningar som intjänats under 2021. Rörlig ersättning för flera år som intjänats 2021 redovisas i [kolumn 8 i tabell 2 och kolumn 10 i tabell 3] nedan (i förekommande fall). Utbetalning kan, men måste inte, ha skett samma år.

² Inkluderar 1 619 KSEK, motsvarande 30 procent av grundlönen, avsett för pensionsinbetalning i egen regi.

³ Företagsbil

Bolagets ersättningsriktlinjer: omfattning, syfte och avvikelser

En förutsättning för en framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och skydd av långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet, är förmågan att rekrytera och behålla kvalificerad personal. Därför är det nödvändigt att erbjuda konkurrenskraftig marknadsmässig ersättning. Detta har blivit allt viktigare, eftersom bolaget måste locka talanger från och i Sverige, andra europeiska länder och USA. Enligt Hansas ersättningsriktlinjer ska ersättningen till seniora ledande befattningshavare utgå från marknadsmässiga villkor och kan bestå av följande delar: fast grundlön, rörlig kontantersättning (inklusive STI), pensionsförmåner och andra förmåner.

Riktlinjerna för ersättning, som antogs av årsstämman 2021, finns på sidorna 86–93 i årsredovisningen 2021. Under 2021 har bolaget följt de ersättningsriktlinjer som antagits av bolagsstämman. Inga avvikelser från riktlinjerna har beslutats och inga undantag har gjorts från implementeringen av riktlinjerna. Revisorns rapport om bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns på bolagets webbplats www.hansabiopharma.com. Ingen ersättning har återkrävt.

Utöver de ersättningar som omfattas av ersättningsriktlinjerna har Hansas årsstämmor beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram för vissa grupper av anställda i Hansa samt riktlinjer för ersättning till styrelsen.



Ersättningsrapport forts

Aktierelaterad ersättning

Utestående långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram

Bolaget har tre utestående långsiktiga incitamentsprogram i vilka bland annat även VD deltar: långsiktigt incitamentsprogram ("LTIP") 2019, 2020 och 2021. Bolaget har LTIP 2018 som delvis är utestående och delvis förfaller under 2021. VD deltog i den del av programmet som upphörde att gälla under 2021.

Som ett allmänt villkor för intjänande av rätter i alla program gäller att deltagaren, med vissa undantag, från början av incitamentsprogrammet och under de tre påföljande åren behåller sin anställning inom koncernen.

Långsiktigt incitamentsprogram 2019

Den 22 maj 2019 beslutade årsstämman i Hansa Biopharma att anta ett långsiktigt incitamentsprogram för vissa anställda i koncernen. Det långsiktiga incitamentsprogrammet 2019 innehåller två element: ett prestationsbaserat aktierättsprogram och ett optionsprogram bestående av två serier, en teckningsoptions- och en personaloptionsserie. VD beviljades 35 151 aktierätter och 66 347 personaloptioner, men valde att inte förvärva några teckningsoptioner inom incitamentsprogrammet 2019.

Enligt det prestationsbaserade aktierättsprogrammet ger varje aktierätt innehavaren rätt att kostnadsfritt erhålla en stamaktie i Hansa Biopharma AB, förutsatt att nedanstående prestationsvillkor uppfylls under intjänandeperioden. Utöver kravet på fortsatt anställning villkoras det slutliga antalet prestationsaktier som varje deltagare har rätt att erhålla av att följande prestationskrav uppfylls under intjänandeperioden: a) 22 procent av aktierna om EMEA ger sitt marknadsgodkännande för EU, b) 22 procent av aktierna om minst tio patienter registreras i den amerikanska randomiserade studien (Confldes) och c) upp till 56 procent av aktierna i förhållande till den totala avkastningen på bolagets stamaktier (om den totala aktieägaravkastningen för bolagets stamaktie under intjänandeperioden når eller överstiger 75 procent kommer deltagaren att tilldelas 56 procent av prestationsaktierna och om den totala aktieägaravkastningen för bolagets stamaktie understiger 25 procent kommer ingen tilldelning av prestationsaktier att ske enligt detta prestationsvillkor. Mellan dessa värden sker tilldelning linjärt).

Optionsprogrammet består av två serier: Serie 1 – Teckningsoptioner och serie 2 – Personaloptioner. Serie 1 består av teckningsoptioner som kan utnyttjas för teckning av stamaktier under perioden från och med den 15 juni 2022 till och med den 15 juli 2022. Överföringen av teckningsoptionerna till deltagarna görs till en kurs som motsvarar optionernas marknadsvärde vid tidpunkten för överlåtelsen.

Bolaget subventionerade upp till 100 procent av priset för överlåtelsen av teckningsoptionerna. Serie 2 består av personaloptioner som tilldelas kostnadsfritt. Personaloptionerna har en intjänandeperiod på tre år och en inlösenperiod på tre år. Varje tecknings- eller personaloption ger innehavaren rätt att erhålla en ny stamaktie i Hansa Biopharma AB till ett lösenpris som motsvarar 196,20 SEK, vilket motsvarar 110 procent av den volymviktade genomsnittliga aktiekursen under de tio (10) handelsdagarna omedelbart före erbjudandet om att teckna sig för optionerna och/eller teckningsoptionerna.

Per den 31 december 2021 var 278 181 aktierätter, 149 148 personaloptioner och 11 000 teckningsoptioner utestående inom ramen för 2019 års långsiktiga incitamentsprogram. Detta motsvarar ca 0,9 procent av aktierna i bolaget på en fullt utspädd basis.

Långsiktigt incitamentsprogram 2020

Den 23 juni 2020 beslutade årsstämman i Hansa Biopharma att anta ett långsiktigt incitamentsprogram för vissa anställda i koncernen. Det långsiktiga incitamentsprogrammet 2020 består av två element: ett prestationsbaserat aktierättsprogram och ett personaloptionsprogram. VD har beviljats 57 278 aktierätter och 128 760 personaloptioner inom ramen för det långsiktiga incitamentsprogrammet 2020.

Enligt det prestationsbaserade aktierättsprogrammet ger varje aktierätt innehavaren rätt att kostnadsfritt erhålla en stamaktie i Hansa Biopharma AB, förutsatt att nedanstående prestationsvillkor uppfylls under intjänandeperioden. Utöver kravet på deltagarens fortsatta anställning är det slutliga antalet aktier som varje deltagare har rätt att erhålla också beroende av att följande prestationskrav uppfylls under intjänandeperioden: a) 22 procent av aktierna när den amerikanska randomiserade kontrollerade prövningen (Confldes) är avslutad, b) 11 procent av aktierna när presentation av data för den pågående fas 2-studien i antingen AMR eller GBS slutförts med data som ger en solid vetenskaplig grund för att fortsätta något av de två programmen, c) 11 procent av aktierna när minst 70 procent av de riktade transplantationscentrumen i Europa påbörjats och d) upp till 56 procent av aktierna i förhållande till den totala avkastningen på bolagets stamaktier (om den totala aktieägaravkastningen på bolagets stamaktier under intjänandeperioden uppgår till eller överstiger 75 procent kommer deltagaren att tilldelas 56 procent av prestationsaktierna och om den totala avkastningen för bolagets stamaktie understiger 25 procent kommer ingen tilldelning av prestationsaktier att ske enligt detta prestationsvillkor. Mellan dessa värden sker tilldelning linjärt).



Ersättningsrapport forts

Optionsprogrammet 2020 består av personaloptioner som tilldelas kostnadsfritt. För varje personaloption har innehavaren rätt att teckna sig för en ny stamaktie i Hansa Biopharma AB. Personaloptionerna har en intjänandeperiod på tre år och en inlösenperiod på tre år. Varje personaloption ger innehavaren rätt att förvärva en aktie i bolaget, förutsatt att deltagaren, med vissa undantag, behåller sin anställning inom koncernen, till ett lösenpris om 315,75 SEK, vilket motsvarar 125 procent av den volymvägda genomsnittliga aktiekursen under de tio handelsdagarna omedelbart före respektive tilldelning av personaloptioner.

Per den 31 december 2021 var 400 556 aktierätter och 497 520 personaloptioner utestående inom ramen för 2020 års långsiktiga incitamentsprogram. Detta motsvarar ca 1,9 procent av aktierna i bolaget på en fullt utspädd basis.

Långsiktigt incitamentsprogram 2021

Den 12 maj 2021 beslutade årsstämman i Hansa Biopharma att anta ett långsiktigt incitamentsprogram för vissa anställda i koncernen. Det långsiktiga incitamentsprogrammet 2021 består av två element: ett prestationsbaserat aktierättsprogram och ett personaloptionsprogram. VD har beviljats 80 000 aktierätter och 120 000 personaloptioner inom ramen för det långsiktiga incitamentsprogrammet 2021.

Enligt det prestationsbaserade aktierättsprogrammet ger varje aktierätt innehavaren rätt att kostnadsfritt erhålla en stamaktie i Hansa Biopharma AB, förutsatt att nedanstående prestationsvillkor uppfylls under intjänandeperioden. Utöver kravet på deltagarens fortsatta anställning villkoras det slutliga antalet aktier som varje deltagare har rätt att få också av att följande prestationsvillkor uppfylls under intjänandeperioden: a) 22 procent av aktierna om FDA har godkänt en BLA-ansökan om godkännande av imlifidase i USA, b) 11 procent av aktierna om en fas 3-studie av antingen AMR eller GBS inleds eller en ansökan om regulatoriskt godkännande accepteras av antingen FDA eller EMA för en av dessa indikationer eller anti-GBM, c) 11 procent av aktierna om minst 80 procent av de riktade transplantationscentrumen i Europa har påbörjats och d) upp till 56 procent av aktierna relaterade till den totala aktieavkastningen för bolagets stamaktier (om den totala aktieavkastningen för bolagets stamaktier under intjänandeperioden når eller överstiger 75 procent kommer deltagaren att tilldelas 56 procent av prestationsaktierna och om den totala aktieavkastningen för bolagets stamaktier sjunker under 25 procent kommer ingen tilldelning av prestationsaktier att ske enligt detta prestationsvillkor. Mellan dessa värden sker tilldelning linjärt).

Optionsprogrammet 2021 består av personaloptioner som tilldelas kostnadsfritt. För varje personaloption har innehavaren rätt att teckna sig för en ny stamaktie i Hansa Biopharma AB. Personaloptionerna har en intjänandeperiod på tre år och en inlösenperiod på tre år. Varje personaloption ger innehavaren rätt att förvärva en aktie i bolaget, förutsatt att deltagaren, med vissa undantag, behåller sin anställning inom koncernen, till ett lösenpris om 192,20 SEK, vilket motsvarar 125 procent av den volymvägda genomsnittliga aktiekursen under de 30 handelsdagarna omedelbart före respektive tilldelning av personaloptioner.

Per den 31 december 2021 var 557 000 aktierätter och 430 000 personaloptioner utestående inom ramen för 2021 års långsiktiga incitamentsprogram. Detta motsvarar ca 2,1 procent av aktierna i bolaget på en fullt utspädd basis.



Ersättningsrapport forts

VD:s ersättning i aktier och aktieoptioner

Tabell 2 – VD:s ersättning i aktierätter

Namn, befattning	Huvudvillkoren för aktierätter					Information om det redovisade räkenskapsåret						
	1 Planens namn	2 Prestationsperiod	3 Tilldelningsdatum	4 Intjänandedatum	5 Behålls till	Ingående balans		Under år 2021			Utgående balans 31 december 2021	
						6 Aktierätter som innehåses i början av året	7 Tilldelade	8 Intjänade	9 Förfallna	10 Omfattas av ett prestationsvillkor	11 Tilldelade och ej intjänade	12 Aktier som måste behållas viss period
Sören Tulstrup (VD)	LTIP2018	2018-2021	2018-06-15	2021-06-15	2021-06-15	51 389	0	0	51 389	0	0	0
	LTIP2019	2019-2022	2019-06-17	2022-06-17	2022-06-17	35 151	0	0	0	35 151	35 151	35 151
	LTIP2020	2020-2023	2020-07-23	2023-07-23	2023-07-23	57 278	0	0	0	57 278	57 278	57 278
	LTIP2021	2021-2024	2021-05-12	2024-05-12	2024-05-12	0	80 000 ¹	0	0	80 000	80 000	80 000
						143 818	80 000	0	51 389	172,429	172,429	172,429

¹ Var och en av 80 000 aktierätterna representerar ett beräknat verkligt värde om 98,94 SEK per aktierätt baserat på en Monte Carlo-simulering. För ytterligare information hänvisas till not 14 till koncernredovisningen på annan plats i årsredovisningen för 2021.

Tabell 3 – VD:s ersättning i aktieoptioner

Namn, befattning	Huvudvillkoren för aktierätter						Information om det redovisade räkenskapsåret							
	1 Planens namn	2 Prestationsperiod	3 Tilldelningsdatum	4 Intjänandedatum	5 Behålls till	6 Inlösenperiod	Ingående balans		Under år 2021			Utgående balans 31 december 2021		
							7 Inlösenpris	6 Aktieoptioner som innehåses i början av året	7 Tilldelade	8 Intjänade	9 Förfallna	10 Aktieoptioner omfattas av ett prestationsvillkor	11 Aktieoptioner tilldelade och ej intjänade	12 Optioner som måste behållas viss period
Sören Tulstrup (VD)	LTIP2019	2019-2022	2019-06-17	2022-06-17	2022-06-17	2022-06-17 2025-06-17	196,20	66 347	0	0	0	66 347	66 347	66 347
	LTIP2020	2020-2023	2020-07-23	2023-07-23	2023-07-23	2023-07-23 2026-07-23	315,75	128 760	0	0	0	128 760	128 760	128 760
	LTIP2021	2021-2024	2021-05-12	2024-05-12	2024-05-12	2024-05-12 2027-05-12	192,20	0	120 000 ¹	0	0	120 000	120 000	120 000
							195 107	120 000	0	0	0	315 107	315 107	315 107

¹ Var och en av de 128 760 aktieoptionerna representerar ett beräknat verkligt värde om 42,98 SEK per aktieoption baserat på en Black-Scholes värdering. För ytterligare information hänvisas till not 14 till koncernredovisningen på annan plats i Hansa Biopharmas årsredovisning för 2021.



Ersättningsrapport forts

Tillämpning av prestationskriterier i samband med VD:s ersättning 2021

Både långsiktiga och kortsiktiga prestationsmått har valts ut för att återspegla viktiga milstolpar när det gäller att leverera bolagets strategi och för att uppmuntra beteende som ligger i bolagets långsiktiga intresse. Detta återspeglas i prestationskriterierna för bolagets långsiktiga incitamentsprogram samt de bolagsmål som tillämpas på prestationsmätningen i samband med Hansas kortsiktiga incitamentsprogram. Vid valet av prestationsmått har man tagit hänsyn till strategiska mål samt kortsiktiga och långsiktiga affärsprioriteringar.

2021 intjänades en del av aktierättsprogrammet enligt LTIP 2018, där VD innehade 51 389 prestationsaktierätter. Det enda fördefinierade prestationsvillkoret för den del som intjänades var: *Total avkastning till aktieägarna på minst 125 procent av basvärdet på 221,10 SEK*. Eftersom prestationskriterierna inte uppfylldes vid intjänandet den 15 juni 2021 förföll aktierätterna utan värde och inga aktier tilldelades. Ingen annan aktiebaserad långsiktig ersättning intjänades under 2021.

I tabell 4 nedan redovisas hur kriterierna för utbetalning av kortfristig rörlig ersättning har tillämpats för räkenskapsåret 2021. Dessa kriterier grundar sig på de årliga bolagsmålen och utgör grunden för den kortsiktiga prestationsmätningen av VD och alla andra medlemmar av koncernledningen.

Tabell 4 – Kriterier för utbetalning av rörlig kortsiktig ersättning

Namn, befattning	Beskrivning av kriterierna i relation till bolagsmålen 2021	Total vikt	a) Mätt målpuppfyllelse	
			b) Verkligt vägt utfall	
Søren Tulstrup (VD)	Kommersiell lansering av imlifidase och redo för lansering i viktiga EU-länder	4 delmål	20%	a) 84% b) 17%
	Framsteg i pipelinen inom transplantation, autoimmuna indikationer och NiceR	5 delmål	50 %	a) 75% b) 37%
	Nyckeltal för affärsutveckling och finansiering	2 delmål	25%	a) 104% b) 26%
	CSR	1 delmål	5 %	a) 100 % b) 5 %
			Summa: 85%	

Jämförande information om ersättningar och bolagets resultat

	2021	2020
VD-ersättning		
Søren Tulstrup, VD	KSEK 10 582	KSEK 8 854
Bolagets resultat		
Målpuppfyllelse av årliga företagsmål	85%	100 %
Rörelseresultat	kSEK -548 282	kSEK -422 807
Genomsnittlig ersättning (grundlön) baserat på heltidsekvivalenter		
Anställda i bolaget, ej ledning	kSEK827	kSEK 822