

Ersättningsrapport 2020 – Oasmia Pharmaceutical AB

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Oasmia Pharmaceutical AB ("Oasmia" eller "bolaget"), antagna av årsstämman 2020, tillämpades under räkenskapsåret 2020. 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 10 på sidorna 66 till 68 i årsredovisningen för 2020. Information om ersättningsutskottets arbete under 2020 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 43 till 47 i årsredovisningen för 2020. Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 10 på sidan 67 i årsredovisningen för 2020. Bolaget har inte utbetalat någon ersättning till styrelsen utöver vad som beslutats av årsstämman.

Utveckling under 2020

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 6 till 7 i årsredovisningen för 2020.

Bolagets ersättningsriktlinjer

En framgångsrik implementering av Oasmias 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 ersättning, vilket ersättningsriktlinjerna möjliggör.

Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen vara marknadsmässig och konkurrenskraftig samt får utgöras av en fast lön, rörlig ersättning, övriga sedvanliga förmåner och pension. De rörliga ersättningarna ska vara kopplade till förutbestämda och mätbara kriterier som kan vara finansiella eller icke-finansiella och ska vara utformade på ett sådant sätt att de främjar bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet. Bolagsstämman kan därutöver och oberoende av ersättningsriktlinjerna besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar.

Ersättningsriktlinjerna, antagna av årsstämman 2020, finns på sidorna 39 till 40 i årsredovisningen för 2020.

Bolaget har under räkenskapsåret 2020 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. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på bolagets webbplats, www.oasmia.com.

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

Utstående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentsprogram

Personaloptionsprogram riktat till bolagets verkställande direktör

I samband med förhandling av anställningsavtal med verkställande direktören Francois Martelet utfäste styrelsen 896 739 personaloptioner vilka kan lösas in mot lika många aktier till en lösenkurs om 7,36 kronor per aktie mellan den 13 februari 2023 och den 13 februari 2024. Lösenkursen motsvarar cirka 150 procent av aktiekursen då anställningen avtalades och offentliggjordes den 14 februari 2020. Tilldelningen av personaloptionerna godkändes av extra bolagsstämma i bolaget den 14 maj 2020. Optionerna utgick vederlagsfritt och således i tillägg till fast grundlön, kortsiktigt rörlig ersättning och andra sedvanliga anställningsförmåner och har till syfte att skapa ett långsiktigt incitament för verkställande direktören i linje med aktieägarnas intresse.

Bolaget har inte beslutat om något särskilt säkerställande av aktieleverans samt utbetalningar till följd av optionsutnyttjandet, bland annat då programmet inte antas ha väsentlig finansiell påverkan och endast motsvarar cirka 0,2 procent utspädning.

Personaloptionsprogram riktat till ledande befattningshavare

Årsstämman den 9 september 2020 beslutade att anta ett personaloptionsbaserat incitamentsprogram för ledande befattningshavare. Syftet med programmet var att skapa förutsättning för att attrahera och rekrytera kvalificerad personal samt att öka motivationen för nyanställda genom att bli involverade och arbeta för en positiv värdeökning av bolagets aktier.

Programmet består av högst 400 000 personaloptioner som kan utövas med så kallat vestingvillkor under en period från 36 månader från att personaloptioner tilldelas till och med 12 månader därefter. Varje personaloption berättigar innehavaren att förvärva en aktie i Oasmia till ett pris motsvarande 150 procent av den volymvägda genomsnittskursen för bolagets aktie på Nasdaq Stockholm under perioden två veckor före tilldelning. Rätt att tilldelas personaloptioner tillkom ledande befattningshavare som rekryterades under 2020. Optionerna utgick vederlagsfritt. Bolaget har tilldelat totalt 375 000 personaloptioner under programmet.

Bolaget har inte beslutat om något särskilt säkerställande av aktieleverans samt utbetalningar till följd av optionsutnyttjandet, bland annat då programmet inte antas ha väsentlig finansiell påverkan och endast motsvarar cirka 0,1 procent utspädning.

Tabell över optionsprogram till verkställande direktören

I nedanstående tabell redovisas personaloptionsprogrammet för verkställande direktören under räkenskapsåret 2020 (SEK).

Huvudsakliga villkor för optionsprogrammet								Information för det rapporterade räkenskapsåret					
								Ingående balans		Under året		Utgående balans	
Befattning	Program	Prestationsperiod	Datum för tilldelning	Datum för intjänande	Utgång av inläsningsperiod	Period för utnyttjande	Lösenpris	Optioner vid årets början	Tilldelade optioner	Intjänade optioner	Optioner föremål för prestationsvillkor	Tilldelade optioner som ej intjänats	Optioner föremål för inläsningsperiod

VD	Personaloptionsprogram riktat till VD	-	2020-02-14	2023-02-13	-	2023-02-13 till 2024-02-13	7,36	896 739	0	0	0	896 739	0
Summa								896 739	0	0	0	896 739	0

Tabell över total ersättning till verkställande direktören under 2020

I nedanstående tabell redovisas total ersättning för verkställande direktören under räkenskapsåret 2020 (TSEK).

Fast ersättning							
Befattning	Räkenskapsår	Grundlön	Pension	Förmåner	Rörlig ersättning	Total ersättning	Andel fast resp. rörlig ersättning, %
VD	2020	2 328	271	325	1 221	4 145	70/30

Tabell över rörlig kontantersättning till verkställande direktören under 2020

I nedanstående tabell redovisas rörlig kontantersättning till VD under räkenskapsåret 2020.

Befattning	Beskrivning av kriterierna kopplade till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterierna	a) Uppnådd prestation per kriterium (%), och b) faktisk tilldelning/ersättningsutfall (TSEK)
VD	Strategiska mål	50 %	a) 100 %
			b) 611
	Operationella mål	25 %	a) 100 %
			b) 305
	Finansiella mål	15 %	a) 100 %
			b) 183
	Personalrelaterade mål	10 %	a) 100 %
			b) 122

Tabell över förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (TSEK)

Mot bakgrund av att detta dokument utgör den första ersättningsrapporten som Oasmia upprättar anges i tabellen nedan endast information avseende räkenskapsåret 2020.

RR 2020	
Ersättning till verkställande direktören	4 145

Koncernens rörelseresultat

-131 493

Genomsnittlig ersättning per heltidsekvivalent i moderbolaget¹

452

¹ Exklusive medlemmar i koncernledningen. Ersättningarna består av grundlön, övriga förmåner, rörlig ersättning och pensionskostnad, vilket är samma som ingår i ersättning till verkställande direktören. Totala ersättningar har dividerats med antalet heltidsanställda i moderbolaget, exklusive medlemmar i koncernledningen, för att erhålla en genomsnittlig ersättning.