

Ersättningsrapport 2022

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Camurus AB (publ), antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2022. 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 9 (Anställda, personalkostnader, ersättningar till styrelse och ledande befattningshavare) på sidorna 97-100 i årsredovisningen för 2022. Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 112 i årsredovisningen för 2022.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 28 Transaktioner med närstående på sidorna 110-111 i årsredovisningen för 2022.

Utveckling under 2022

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 8-11 i årsredovisningen 2022.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

Camurus utvecklar och marknadsför innovativa läkemedel för behandling av svåra och kroniska sjukdomar så som opioidberoende, smärta, cancer och endokrina sjukdomar.

En förutsättning för en framgångsrik implementering av Camurus 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 kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontantersättningen ska baseras på förutbestämda, väldefinierade och mätbara finansiella och icke-finansiella 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 97-100 i årsredovisningen för 2022 och på bolagets hemsida <https://www.camurus.com/sv/investerare/bolagsstyrning>. 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. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgängligt på www.camurus.com/sv/investerare/bolagsstyrning. Ingen ersättning har krävts tillbaka. Ersättning som presenteras i rapporten har antingen intjänats och utbetalts under 2022 eller intjänats och ska betalas under 2023.

Utöver ersättning enligt ersättningsriktlinjerna, har årsstämmorna i Camurus beslutat att implementera långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram.

Tabell 1 – Total ersättning till verkställande direktören under 2022 (kSEK)

Befattningshavarens namn (position)	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning		3	4	5	6
	Grundlön ¹	Andra förmåner ²	Ettårig	Flerårig	Extraordinära poster ³	Pensionskostnad	Totalsättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning ⁴
Fredrik Tiberg (VD)	5 592	69	1 838	N/A	119	2 089	9 707	80/20%

1 Inklusive utbetald semestersättning om 326 KSEK och efter avdrag för tjänstebil motsvarande 47 KSEK

2 Sjukvårdsförsäkring, bil- och parkeringsförmån

3 Stämmobeslutad stay-on bonus för deltagande i TO2020/2023

4 Pensionskostnader (kolumn 4), som i sin helhet är relaterad till grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning

Aktiebaserad ersättning

Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentprogram

Sedan maj 2016 har årsstämorna i Camurus beslutat om införande av långsiktiga incitamentsprogram för anställda och vd i bolaget. Vid ingången av 2022 hade bolaget två aktiva teckningsoptionsprogram: TO2019/2022 (omfattande 597 459 optioner) samt TO2020/2023 (omfattande 200 575 optioner). De anställda erbjuds att förvärva teckningsoptionerna till marknadspris vid tidpunkten för överlåtelsen, vilket innebär att deltagarna gör en personlig investering, och varje teckningsoption berättigar till teckning av en ny aktie i Camurus till ett förutbestämt pris. Teckningsoptionerna kan utnyttjas 3-3,5 år efter tilldelning. Som en del av programmet erhåller deltagarna en tredelad stay-on bonus i form av ett bruttolönetillägg från bolaget, sammanlagt motsvarande det belopp som deltagarna har betalat för teckningsoptionerna. Stay-on bonusen utbetalas under förutsättning att deltagaren är fortsatt anställd i koncernen vid respektive utbetalningstillfälle.

Vid årsstämorna 2021 och 2022 fattades beslut om att implementera incitamentsprogram baserat på personaloptioner för bolagets anställda, ESOP2021/2024 (omfattande 967 400 personaloptioner) och ESOP2022/2026 (omfattande 957 166 personaloptioner). Optionerna tilldelas de anställda vederlagsfritt och har en löptid på cirka 3 år från tilldelningsdagen. När optionerna intjänats kan de inom ramen för ESOP2021/2024 utnyttjas under perioden 1 juni 2024–16 december 2024 och inom ramen för ESOP2022/2026 utnyttjas under perioden 1 juni 2025–1 mars 2026 förutsatt att deltagaren fortfarande är anställd. Varje intjänad option ger innehavaren rätt att förvärva en aktie i Camurus till ett lösenpris om 263,50 kr i ESOP2021/2024 respektive 237,40 kr i ESOP2022/2026.

Den 15 december 2022 avslutades teckningsperioden för det långsiktiga incitamentsprogrammet TO2019/2022. Under året tecknades sammanlagt 594 459 aktier till teckningskursen 98,90 kronor per aktie.

Under 2022 utnyttjade vd sammanlagt 75 000 teckningsoptioner i programmet TO2019/2022. Vd tilldelades också 42 000 personaloptioner i programmet ESOP2022/2026. För mer information se tabell 2 nedan.

Tabell 2 – Incitamentsprogram (verkställande direktören)

Befattningshavarens namn (position)	Huvudsakliga villkor för aktieoptionsprogrammen						Information för det rapporterade räkenskapsåret ³						
	1 Programmets namn	2 Prestationsperiod	3 Datum för tilldelning	4 Datum för intjänande	5 Utgång av inläsningsperiod	6 Period för utnyttjande	7 Lösenpris (SEK)	8 Aktieoptioner vid årets början	Under året		Utgående balans		
									9 Tilldelade aktieoptioner	10 Intjänade aktieoptioner	11 Aktieoptioner föremål för prestationsvillkor	12 Tilldelade aktieoptioner som ej intjänats	13 Aktieoptioner föremål för inläsningsperiod
Fredrik Tiberg (VD)	TO2019/2022	2019-2022	2019-06-03	2022-05-15	N/A	2022-05-15 – 2022-12-15	98,90	75 000	0	75 000 ²	N/A	N/A	N/A
	TO2020/2023	2020-2023	2020-08-31	2023-05-15	N/A	2023-05-15 – 2023-12-15	169,50	15 000	0	0	N/A	15 000	N/A
	ESOP2021/2024	2021-2024	2021-06-10	2024-06-01	2024-06-01	2024-06-01 – 2024-12-16	263,50	60 000	0	0	N/A	60 000	60 000
	ESOP2022/2026	2022-2026	2022-06-01	2025-06-01	2025-06-01	2025-06-01 – 2026-03-01	237,40	0	42 000 ¹	0	N/A	42 000	42 000
Totalt							150 000	42 000	75 000	0	117 000	102 000	

1 Under år 2022 skedde inga förändringar avseende programmen TO2020/2023 och ESOP2021/2024, i vilka vd innehar sammanlagt 15 000 teckningsoptioner respektive 60 000 personaloptioner. I det nya programmet ESOP2022/2026 tilldelades den verkställande direktören 42 000 personaloptioner under år 2022.

2 I programmet TO2019/2022 utnyttjade vd 75 000 teckningsoptioner och tecknade 75 000 nya aktier till det förutbestämda teckningspriset 98,90 SEK per aktie och betalade totalt ca 7 418 KSEK. Stängningskursen för aktien på Nasdaq Stockholm vid tidpunkten för utnyttjandet den 17 augusti 2022 var 243 SEK.

3 Det sammanlagda marknadsvärdet för de underliggande 42 000 aktierna vid tidpunkten för tilldelning var ca 7 837 KSEK baserat på Nasdaq Stockholms stängningskurs om 186,60 SEK den 1 juni 2022. Det sammanlagda lösenpriset är ca 9 971 KSEK.

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationsmått för vd:s rörliga kontantersättning beslutas årligen av styrelsen, och har valts för att främja bolaget strategi och för att uppmuntra beteenden som ligger i företagets långsiktiga intresse. Vid valet av resultatmått har strategiska mål och kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för 2022 beaktats. De icke-finansiella resultatmått bidrar ytterligare till anpassningen till hållbarhet och företagets värderingar.

För 2022 var vd berättigad till rörlig kontantersättning som maximalt kunde ge 50 % av den fasta årslönen. Intjänad ersättning för 2022, som ska betalas ut 2023, uppgick till 34,6 % av den fasta grundlönen exklusive semesterersättning och tjänstebil, motsvarande 1 838 KSEK. Den rörliga ersättningen för 2022 baserades till 64 % på finansiella mål och till 36 % på bolags-, affärs- och läkemedelsutveckling, och utfallet presenteras nedan.

Tabell 3 – Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontantersättning

	1	2	3
Namn (befattning)	Beskrivning av prestationskriterierna	Prestationskriteriernas viktning	a) Uppmätt prestation b) Ersättningsutfall
Fredrik Tiberg (vd)	Finansiell utveckling 2022 avseende omsättning och rörelsekostnader	64%	a) Total nettoomsättning 956 MSEK Produktförsäljning 935 MSEK Rörelseresultat 72 MSEK b) 1,176 KSEK
	Bolags-, affärs- och läkemedelsutveckling 2022	36%	b) 662 KSEK

Jämförande information om förändring av ersättning och företagets resultat

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

	RR-4 vs RR-5	RR-3 vs RR-4	RR-2 vs RR-3	RR-1 vs RR-2	RR vs RR-1	RR 2022
Ersättning till vd	+2 449 (+39,7%)	+313 (+3,6%)	+1 113 (+12,5%)	+116 (+1,2%)	-448 (-4,4%)	9 707
Koncernens rörelseresultat	-43 694 (-17,9%)	-72 804 (-25,3%)	+154 790 (+43,0%)	+94 658 (+46,1%)	+182 530 (+165,1%)	71 956
Genomsnittlig ersättning på heltidsbasis för anställda* i koncernen	+153 (+16,4%)	+7 (+0,6%)	-31 (-2,8%)	+55 (+5,2%)	+73 (+6,6%)	1 189

* Exklusive medlemmar av koncernledningen