

Ersättningsrapport 2023

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Camurus AB (publ), antagna av årsstämman 2023, tillämpades under år 2023. 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 *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram* som utgivits av Kollegiet för svensk bolagsstyrning och som förvaltas av Aktiemarknadsnämndens Självregleringskommitté.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 9 (Anställda, personalkostnader, ersättningar till styrelse och ledande befattningshavare) på sidorna 105-108 i årsredovisningen för 2023. Information om ersättningsutskottets arbete under 2023 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 126-132 i årsredovisningen för 2023.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 28 (Transaktioner med närstående) på sidorna 118-119 i årsredovisningen för 2023.

Utveckling under 2023

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 8-11 i årsredovisningen 2023.

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 105-108 i årsredovisningen för 2023 och på bolagets hemsida <https://www.camurus.com/sv/investerare/bolagsstyrning>. Bolaget har under 2023 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 2023 eller intjänats och ska betalas under 2024.

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

Tabell 1 – Total ersättning till verkställande direktören under 2023 (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)	6 497	73	2 910	N/A	23	2 366	11 868	75/25%

1 Inklusive utbetald semestersättning om 655 KSEK och efter avdrag för tjänstebil motsvarande 47 KSEK.

2 Sjukvårdsförsäkring, bil-, bränsle- och parkeringsförmån.

3 Engångskompensation för inflation, utbetald till samtliga anställda.

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 2023 hade bolaget ett aktivt teckningsoptionsprogram: TO2020/2023 (omfattande 200 575 optioner) som nu är avslutat. De anställda erbjöds inom ramen för programmet att förvärva teckningsoptionerna till marknadspris vid tidpunkten för överlåtelsen, vilket innebär att deltagarna gjorde en personlig investering, och varje teckningsoption berättigade till teckning av en ny aktie i Camurus till ett förutbestämt pris. Teckningsoptionerna kunde utnyttjas 3-3,5 år efter tilldelning. Som en del av programmet erhöll deltagarna en tredelad stay-on bonus i form av ett bruttolönetillägg från bolaget, sammanlagt motsvarande det belopp som deltagarna hade betalat för teckningsoptionerna. Stay-on bonusen utbetalades under förutsättning att deltagaren fortsatt var anställd i koncernen vid respektive utbetalningstillfälle. Teckningsperioden för TO2020/2023 avslutades den 15 december 2023. Under året tecknades sammanlagt 200 575 aktier till en teckningskurs om 169,50 kronor per aktie.

Under 2023 utnyttjade vd sammanlagt 15 000 teckningsoptioner i programmet TO2020/2023. För mer information se tabell 2 nedan.

Vid årsstämorna 2021 och 2022 fattades beslut om att implementera incitamentsprogram baserat på personaloptioner för ledande befattningshavare och övriga anställda i Camurus, ESOP2021/2024 (omfattande 919 900 personaloptioner) och ESOP2022/2026 (omfattande 907 666 personaloptioner). Vid årsstämman 2023 fattades också beslut om att implementera ett incitamentsprogram baserat på personaloptioner men som, till skillnad från tidigare program, endast omfattar nyanställda i Camurus som inte deltar i tidigare incitamentsprogram, ESOP2023/2026 (omfattande 20 000 personaloptioner). Optionerna tilldelas de anställda vederlagsfritt och har en löptid på cirka 3 år från tilldelningsdagen. När optionerna intjänats kan de utnyttjas inom ramen för ESOP2021/2024 under perioden 1 juni 2024–16 december 2024, för ESOP2022/2026 under perioden 1 juni 2025–1 mars 2026 och för ESOP2023/2026 under perioden 1 juni 2026–31 december 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, 237,40 kr i ESOP2022/2026 respektive 346,30 i ESOP2023/2026.

Tabell 2 – Incitamentsprogram (verkställande direktören)

Befattningshavarens namn (position)	Huvudsakliga villkor för aktieoptionsprogrammen						Information för det rapporterade räkenskapsåret ¹						
	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		13 Aktieoptioner föremål för inläsningsperiod
									9 Tilldelade aktieoptioner	10 Intjänade aktieoptioner	11 Aktieoptioner föremål för prestationsvillkor	12 Tilldelade aktieoptioner som ej intjänats	
Fredrik Tiberg (VD)	TO2020/2023	2020-2023	2020-08-31	2023-05-15	N/A	2023-05-15 – 2023-12-15	169,50	15 000	0	15 000	N/A	N/A	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	42 000	0	0	N/A	42 000	42 000
Totalt							117 000	0	15 000	0	102 000	102 000	

1 Under år 2023 skedde inga förändringar avseende programmen ESOP2021/2024 och ESOP2022/2026, i vilka vd innehar sammanlagt 102 000 personaloptioner. I det nya programmet ESOP2023/2026 tilldelades inga personaloptioner till den verkställande direktören under år 2023.

2 I programmet TO2020/2023 utnyttjade vd 15 000 teckningsoptioner och tecknade 15 000 nya aktier till det förutbestämda teckningspriset 169,50 SEK per aktie och betalade totalt ca 2 543 KSEK. Stängningskursen för aktien på Nasdaq Stockholm vid tidpunkten för utnyttjandet den 15 december 2023 var 524 SEK.

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationsmåten 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 2023 beaktats. De icke-finansiella resultatmåten bidrar ytterligare till anpassningen till hållbarhet och företagets värderingar.

För 2023 var vd berättigad till rörlig kontantersättning som maximalt kunde ge 60% av den fasta årslönen. Intjänad ersättning för 2023, som ska betalas ut 2024, uppgick till 49,4% av den fasta grundlönen exklusive semesterersättning och tjänstebil, motsvarande 2 910 KSEK. Den rörliga ersättningen för 2023 baserades till 35% på finansiella mål och till 65% 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 2023 avseende omsättning och resultat före skatt	35%	a) Total omsättning 1 530 till 1 650 MSEK. Resultat före skatt 425 till 525 MSEK. b) 1 022 KSEK
	Bolags-, affärs- och läkemedelsutveckling 2023	65%	b) 1 888 KSEK

Jämförande information om förändring av ersättning och företags 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 2023
Ersättning till vd	+313 (+3,6%)	+1 113 (+12,5%)	+116 (+1,2%)	-448 (-4,4%)	+2 161 (+22,3%)	11 868
Koncernens rörelseresultat	-72 804 (-25,3%)	+154 790 (+43,0%)	+94 658 (+46,1%)	+182 530 (+165,1%)	+453 947 (+630,9%)	525 903
Genomsnittlig ersättning på heltidsbasis för anställda* i koncernen	+7 (+0,6%)	-31 (-2,8%)	+55 (+5,2%)	+73 (+6,6%)	+80 (+6,8%)	1 269

* Exklusive medlemmar av koncernledningen