

Styrelsens för Biotage AB (publ) förslag till beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar om följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Med ledande befattningshavare avses verkställande direktören och övriga personer i koncernledningen. För det fall en styrelseledamot utför arbete för Biotage, utöver styrelsearbete, kan konsultarvode eller annan ersättning utgå för sådant arbete. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2020. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Bolagets affärsstrategi är i korthet att utveckla innovativa och effektiva lösningar för kemisk separation och syntes. Strategin för att bedriva en framgångsrik verksamhet och uppnå bolagets finansiella mål består av sju fokusområden; (i) satsning på forskning och utveckling, (ii) nå nya marknadssegment och kundgrupper, (iii) uppnå en ökad andel eftermarknadsförsäljning, (iv) förstärkt marknadsnärvaro, (v) kontinuerliga produktionseffektiviseringar, (vi) förbättrad miljöprestanda, samt (vii) förvärv. Ytterligare information om bolagets affärsstrategi finns tillgänglig på www.biotage.com.

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 ersättning. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning.

Styrelsen har föreslagit årsstämman 2020 att besluta om ett långsiktigt incitamentsprogram, men eftersom detta kommer beslutas av bolagsstämman omfattas det inte av dessa riktlinjer. Programmet omfattar bl.a. den verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare i bolaget. De prestationskrav som används för att bedöma utfallet av programmet har en tydlig koppling till affärsstrategin och därmed till bolagets långsiktiga värdeskapande, inklusive dess hållbarhet. Dessa prestationskrav innefattar för närvarande mål om utveckling av organisk tillväxt, aktiekurs och rörelseresultat, mätt över programmets period. Programmet uppställer vidare en rekommendation på viss innehavstid.

Rörlig kontantersättning som omfattas av dessa riktlinjer ska syfta till att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

Formerna av ersättning m.m.

Ersättningen ska vara marknadsmässig och kunna bestå av följande delar: fast årslön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner, övriga förmåner och avgångsvederlag. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar.

Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning ska kunna mätas under en period om ett år och får högst uppgå till en viss procentsats, se nedan, av den fasta kontanta årslönen.

Verkställande direktören

Bolagets verkställande direktör har enligt anställningsavtal en fast och en rörlig kontantersättning. Pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, ska vara premiebestämda. Rörlig kontantersättning ska inte vara pensionsgrundande. Enligt anställningsavtalet gör bolaget en pensionsavsättning om 30 procent av den fasta kontanta årslönen. Utöver den fasta kontanta årslönen har verkställande direktören en rörlig kontant ersättning som maximalt kan uppgå till 100 procent av den fasta kontanta årslönen varje år. Den rörliga delen av kontantersättningen baseras på att företaget uppnår vissa förutbestämda och mätbara kriterier som kan vara finansiella eller icke-finansiella och kan också 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 den verkställande direktörens långsiktiga utveckling.

Övriga personer i koncernledningen

Denna grupp av personer omfattar för närvarande två personer som direktrapporterar till verkställande direktören.

Samtliga personer i bolagets ledning ska erhålla en fast kontant årslön som är marknadsmässig samt en rörlig kontantersättning som maximalt kan uppgå till 40 procent av den fasta årslönen varje år. Den rörliga kontantersättningen baseras till 75 procent på att företaget uppnår vissa förutbestämda och mätbara kriterier som kan vara finansiella eller icke-finansiella. Resterande 25 procent baseras på förutbestämda mål, relaterade till den personliga prestationen och ska utgöras av förutbestämda och mätbara 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.

Pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, ska vara premiebestämda om inte befattningshavaren omfattas av förmånsbestämd pension enligt tvingande kollektivavtalsbestämmelser. Rörlig kontantersättning ska vara pensionsgrundande i den mån så följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser som är tillämpliga på befattningshavaren. Pensionspremierna för premiebestämd pension kan uppgå till maximalt 30 procent av den fasta årslönen.

Förutsättningar för rörlig ersättning och prestationskrav

Den rörliga kontantersättningen är kopplad till vissa förutbestämda och mätbara kriterier enligt ovan. När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning avslutats ska bedömas/fastställas i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Ersättningsutskottet ansvarar för bedömningen såvitt avser rörlig kontantersättning till verkställande direktören. Såvitt avser rörlig kontantersättning till övriga befattningshavare ansvarar verkställande direktören för bedömningen. Såvitt avser finansiella mål ska bedömningen baseras på den av bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen.

Frångående av riktlinjerna

Styrelsen får besluta om att tillfälligt frångå dessa riktlinjer helt eller delvis om styrelsen bedömer att det i ett enskilt fall finns särskilda skäl som motiverar det och det är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.

Övriga förmåner

De ledande befattningshavarna får tillerkännas sedvanliga förmåner som bl.a. får innefatta tjänstebil, företagshälsovård och livförsäkring. Sådana förmåner får maximalt uppgå till ett värde motsvarande sju procent av den fasta kontanta årslönen.

Avgångsvederlag

Vid uppsägning från bolagets sida får uppsägningstiden vara högst sex månader. Fast kontantlön under uppsägningstiden och avgångsvederlag får sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta kontantlönen för arton månader för verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare. Vid uppsägning från befattningshavarens sida får uppsägningstiden vara högst sex månader, utan rätt till avgångsvederlag.

Därutöver kan ersättning för eventuellt åtagande om konkurrensbegränsning utgå. Sådan ersättning ska kompensera för eventuellt inkomstbortfall och ska endast utgå i den utsträckning som den tidigare befattningshavaren saknar rätt till avgångsvederlag. Ersättningen ska baseras på den fasta kontantlönen vid tidpunkten för uppsägningen, om inte annat följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser, och utgå under den tid som åtagandet om konkurrensbegränsning gäller, vilket ska vara högst 12 månader efter anställningens upphörande.

Lön och anställningsvillkor för anställda

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa riktlinjer har lön och anställningsvillkor för bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. I utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. Ersättningsutskottets ledamöter är, förutom Torben Jörgensen, oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna.

Tidigare beslutade ersättningar

Det finns inga tidigare beslutade ersättningar som inte har förfallit till betalning. Beskrivning av befintliga ersättningar framgår av not 1 i årsredovisningen för 2019.

Utbetalda ersättningar under 2019

För information om utbetalda ersättningar till ledande befattningshavare under 2019 hänvisas till not 1 i årsredovisningen för 2019.