

Ersättningsrapport 2022

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för BioGaia AB, antagna av årsstämman 2021, tillämpades under år 2022. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören, vice verkställande direktörer samt en sammanfattning av BioGaias bonusprogram och långsiktiga incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiet för svensk bolagsstyrnings regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 3 på sidorna 108-109 i årsredovisningen för 2022. Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 124 i årsredovisningen för 2022. Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 3 på sidan 108-109 i årsredovisningen för 2022. Där framgår även ersättning om 600 tusen kronor som styrelsens ordförande har erhållit utöver styrelsearvodet. Ersättning har utgått i form av månadslön i enlighet med särskilt godkännande från bolagsstämman 2021 och 2022.

Utveckling under 2022

Verkställande direktören sammanfattar BioGaias övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 11 i årsredovisningen 2022.

BioGaias ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

BioGaia bedriver forskning och utveckling för att erbjuda konsumenterna kliniskt bevisade, hälsosamma, patenterade och användarvänliga probiotiska produkter. För mer information om BioGaias affärsstrategi, se årsredovisningen. En framgångsrik implementering av affärsstrategin och tillvaratagandet av BioGaias långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att BioGaia kan rekrytera, motivera och behålla kompetenta medarbetare som arbetar för att uppnå maximalt aktieägar- och kundvärde. För detta krävs att BioGaia kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning.

Ersättningen ska vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och övriga förmåner. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar. Totalersättningen till ledande befattningshavare bör innehålla en avvägd blandning av ovan nämnda komponenter och villkor vid uppsägning samt avgångsvederlag. Styrelsen bör årligen utvärdera huruvida aktie- eller aktiekursrelaterade långsiktiga incitamentsprogram bör föreslås bolagsstämman.

Den fasta kontantlönen ska vara individuell och baserad på den ledande befattningshavarens ansvar och roll samt kompetens och erfarenhet i relevant befattning. Den rörliga kontantersättningen får uppgå till högst 35 procent av den fasta årliga kontantlönen.

Riktlinjerna finns på sidan 94 i årsredovisningen för 2022. BioGaia har under 2022 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman med undantag för den rörliga kontantersättningen till verkställande direktören som uppgick till 38 procent av den fasta årliga kontantlönen. Orsaken till avvikelserna är det exceptionellt goda resultatet för BioGaia 2022. Revisorns yttrande över BioGaias efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på www.BioGaia.se/bolagsstyrning. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Tillämpning av prestationskriterier

Rörlig kontantersättning ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier som kan vara finansiella eller icke-finansiella. Den kan också utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar koncernens affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till BioGaias affärsstrategi eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling.

Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning ska mätas under en period om ett år. När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning avslutats ska 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.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören samt vice verkställande direktörer under 2022 (KSEK)

	Grundlön	Rörlig kontant ersättning	Pensionsförsäkring inkl sjukförsäkring	Summa
Verkställande direktör Isabelle Ducellier	3 194	1 204	854	5 252
Vice verkställande direktör Marika Isberg	1 441	270	332	2 043
Vice verkställande direktör Alexander Kotsinas	2 014	510	452	2 976

Incitamentsprogram

Bolaget har ett incitamentsprogram för samtliga anställda baserat dels på bolagets försäljning och resultat (kvantitativ del), och dels på kvalitativa mål. Den maximala bonusen uppgår till 12 % av årslönen.

För 2022 var den kvantitativa delen (6 %) kopplad till uppnådd försäljningsbudget samt tre målnivåer för bruttomarginal och rörelseresultat. Full kvantitativ bonus har uppnåtts under 2022.

För 2022 var en förutsättning för den kvalitativa delen (6 %) att 90 % av försäljningsbudgeten har uppnåtts samt i övrigt kopplad till nedan mål:

- Företagsövergripande mål (2 %)
- Avdelningens mål (2 %)
- Individuella mål (2 %)

För verkställande direktören samt vice verkställande direktörer presenteras måluppfyllningen och bonus i nedanstående tabell.

Långsiktigt optionsprogram

BioGaia har även implementerat ett teckningsoptionsprogram som beslutades av årsstämman 2021. Programmet innebar en emission av högst 365 000 teckningsoptioner där optionsinnehavare har rätt att under tiden från och med den 6 juli 2024 till och med den 6 november 2024, för varje teckningsoption påkalla teckning av fem nya B-aktier i BioGaia till en teckningskurs per fem aktier som uppgår till 578,2 kronor. De anställda erbjöds köpa optionerna till ett belopp om 55,6 kronor vilket var marknadsvärdet som fastställdes med stöd av extern värderingsexpertis. Totalt 89 730 teckningsoptioner tecknades vilket innebar ett tillskott om 5,0 miljoner kronor och en möjlig utspädning av befintliga aktieägare med 0,4 %. Programmet innehåller också en "stay-on" bonus som sträcker sig över en treårsperiod. Under 2022 har stay-on-bonus på sammanlagt 694 tusen kronor utbetalats till optionsprogrammets deltagare.

Av de totalt 89 730 teckningsoptioner som tecknats i samband med incitamentsprogrammet tecknades 84 750 av ledningsgruppen inklusive verkställande direktör som tecknade 32 250 optioner. Gruppen vice verkställande direktör tecknade 43 000 optioner. 2 000 optioner som avser f d vice verkställande direktör Sebastian Schröder har återköpts under första kvartalet.



Tabell 2 Verkställande direktören samt vice verkställande direktörers prestation under 2022 (KSEK) rörlig kontant ersättning

	Relativ viktning kvantitativ ersättningskomponent (uppmätt prestation)	Relativ viktning kvalitativ ersättningskomponent (uppmätt prestation)	Diskretionär bonus	"Stay-on" bonus	Ersättningsutfall
Verkställande direktör Isabelle Ducellier	50% (100 %)	50% (100 %)	560	269	1204
Vice verkställande direktör Marika Isberg	50% (100 %)	50% (100 %)	-	83	270
Vice verkställande direktör Alexander Kotsinas	50% (100 %)	50% (100 %)	-	275	510

Tabell 3 Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste tre rapporterade räkenskapsåren (KSEK)

	2022	2021	2020	2019
Koncernens rörelseresultat (procentuell förändring)	361 459 (+ 42 %)	253 737 (+11 %)	228 150 (-6 %)	242 511 (-13 %)
Verkställande direktör Isabelle Ducellier Totalersättning (procentuell förändring)	5 252 (+36 %)	3 866 (+20 %)	3 217 (-3 %)	3 330 (+11 %)
Vice verkställande direktör Marika Isberg Totalersättning (procentuell förändring) ²⁾	2 043			
Vice verkställande direktör Alexander Kotsinas Totalersättning (procentuell förändring) ²⁾	2 976			
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i koncernen ¹⁾	686 (+3 %)	664 (+10 %)	603 (+1 %)	597 (-14 %)
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i moderbolaget ¹⁾	924 (+8 %)	856 (+19 %)	718 (+0 %)	720 (-9 %)

¹⁾ Exklusive verkställande direktör samt vice verkställande direktörer.

²⁾ Vice verkställande direktören erhöll funktionen 2022 varför inga jämförelsesiffror presenteras.

