

Ersättningsrapport

INLEDNING

Denna rapport beskriver riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare i Oncozeptides AB, antagna av årsstämman 2021 och implementerades under 2021. 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 ersättningsreglerna som utfärdats av Kollegiet för svensk bolagsstyrning.

Mer information om ersättning till ledande befattningshavare finns att läsa i not 10, Anställda och personalkostnader, på sidorna 48-50 i årsredovisningen 2021. Information om ersättningsutskottets arbete under 2021 finns i den bolagsstyrningsrapport som finns tillgänglig på sidorna 26-33 i årsredovisningen för 2021.

Ersättning till styrelsen omfattas inte av denna rapport. Sådan ersättning beslutas årligen av årsstämman och offentliggörs i not 10 på sidan 49 i årsredovisningen för 2021.

Utveckling under 2021

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 4-5 i årsredovisningen 2021.

BOLAGETS ERSÄTTNINGSRIKTLINJER: TILLÄMPNINGSSOMRÅDE, ÄNDAMÅL OCH AVVIKELSER

Oncozeptides är ett biotechbolag fokuserat på utveckling av riktade behandlingar för svårbehandlade hematologiska sjukdomar. Bolaget använder sin patentskyddade PDC-plattform för att utveckla peptidlänkade läkemedel. Det första läkemedlet

från PDC-plattformen, Pepaxto (melfalan flufenamid) också benämnt melflufen fick villkorat godkännande i USA den 26 februari 2021, men drogs frivilligt tillbaka från den amerikanska marknaden den 22 oktober 2021¹).

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. Ersättningen ska vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer, besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar.

TOTAL ERSÄTTNING VD 2021 (TSEK)¹

2021	Grundlön	Fakturerade arvoden	Rörlig ersättning	Pensionskostnad ²	Aktierelaterad ersättning ³	Summa	Proportion fast/rörlig ersättning ⁵
Vd, Marty J Duvall (t.o.m. 14 november) ⁴	10 652	–	–	92	–	10 744	100%
Vd, Jakob Lindberg (fr.o.m. 15 november)	475	–	–	57	–	532	100%
Totalt	11 127	–	–	149	–	11 276	100%

1) Med undantag för flerårig rörlig ersättning (Aktierelaterad ersättning ovan) redovisar tabellen ersättning 2021. Flerårig rörlig ersättning redovisas i den mån den intjänats under 2021 i enlighet med vad som anges i tabellen nedan som redogör för Optionsprogram vd. Detta gäller oavsett om utbetalning har, eller inte har, gjorts samma år.

2) Pensionskostnader, som i sin helhet avser grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning.

3) Värdet av de, under året intjänade och därvid utnyttjade, personaloptioner såsom framgår nedan i tabellen Optionsprogram vd. Personaloptionerna som intjänats under året har inte utnyttjats varvid aktierelaterad ersättning beräknas till 0 TSEK. Marknadsvärde för de underliggande aktierna uppgick vid intjänandedatum till 3 900 TSEK. Lösenpriset för dessa uppgick till 1 850 TSEK.

4) Ersättningen har utgått från dotterbolaget Oncozeptides Inc. och avser ordinarie månadslön för anställningsperioden samt 15 månaders avgångsvederlag, vilket understiger bolagets maxpolicy om 2 årslöner.

5) Pensionskostnader (kolumn 4), som i sin helhet avser grundlön och är premiebestämd, har helt räknats som fast ersättning.

Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning ska kunna mätas under en period om ett år. Den rörliga kontantersättningen ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier som kan vara finansiella eller ickefinansiella. De kan utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål.

Kriterierna ska vara utformade för att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsstrategin eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling.

Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Rörlig kontantersättning som omfattas av dessa riktlinjer ska syfta till att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

I bolaget har inrättats långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram. De har beslutats av bolagsstämman och omfattas därför inte av dessa riktlinjer. Programmen omfattar ledning, styrelse, grundare och övrig personal och finns redovisade under not 27, Aktierelaterad ersättning, på sidorna 57-60 i årsredovisningen 2021. För mer information om dessa program, innefattande de kriterier som utfallet är beroende av, se: oncozeptides.com/sv/foretaget/bolagsstyrning/ersattning.

Redovisning av riktlinjerna finns på sidorna 28-32 i årsredovisningen för 2021. Under år 2021 har inga avvikelser från riktlinjerna skett.

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

Ersättningsrapport

För gällande riktlinjer fram till årsstämman 2022 se Bolagsstyrningsrapporten sidorna 28–32 i årsredovisningen för 2021.

AKTIERELATERAD ERSÄTTNING

Utestående aktierelaterade incitamentsprogram

Avsikten med aktierelaterade incitamentsprogram är att främja bolagets långsiktiga intressen genom att motivera och belöna bolagets ledande befattningshavare, grundare och övriga medarbetare i linje med aktieägarnas intressen. Oncopeptides har för närvarande nio aktiva program som omfattar företagens ledning, vissa styrelseledamöter, grundare och personal.

Under år 2016 inrättades programmet "Personaloptionsprogram 2016/2023". Under 2017 infördes "Co-worker LTIP 2017". Vid årsstämman 2018 infördes incitamentsprogram; "Co-worker LTIP 2018" och "Board LTIP 2018", varav det senare förföll under 2021. Vid en extra bolagsstämma i december 2018 beslutades om att införa programmet "Board LTIP 2018.2" och vid årsstämman 2019 beslutades om att införa två incitamentsprogram; "Co-worker LTIP 2019" och "Board LTIP 2019". Vid årsstämman 2020 beslutades om att införa programmet "Board LTIP 2020" och vid en extra bolagsstämma i december 2020 beslutades om att införa programmet "US Co-worker LTIP 2020", vilket under året har återkallats i sin helhet. Vid årsstämman 2021 fattades beslut om att införa två incitamentsprogram; "Board LTIP 2021" samt "Co-worker LTIP 2021".

Optionerna ska tilldelas deltagarna vederlagsfritt och har en treårig intjäningsperiod räknat från tilldelningsdagen, förutsatt, med sedvanliga

undantag, att deltagaren fortfarande är anställd av/fortfarande tillhandahåller tjänster till Oncopeptides.

Aktierätterna ska tilldelats deltagarna vederlagsfritt. Aktierätterna intjänas tidsmässigt över cirka tre år och är även föremål för prestationsbaserad intjänning baserat på utvecklingen av Oncopeptides aktiekurs under perioden från tilldelningsdagen till och med sista intjäningsdagen. För mer information kring dessa program se not 27 i årsredovisningen 2021.

Fullt utnyttjande av tilldelade optioner och aktierätter per 31 december 2021 motsvarande sammanlagt 2 254 457 aktier och skulle medföra en utspädning av aktieägare med 2,9 procent baserat på full utspädning. Fullt utnyttjande av samtliga beslutade optioner motsvarande sammanlagt 4 397 484 aktier (dvs inklusive ej tilldelade personaloptioner och prestationsaktier samt teckningsoptioner avsatta för säkring av sociala avgifter, skulle medföra en utspädning av aktieägare med 5,5 procent baserat på full utspädning.

Tillämpning av prestationskriterier för rörlig aktierelaterad ersättning

Då bolaget frivilligt drog tillbaka Pepaxto från den amerikanska marknaden, beslutade bolaget att stänga ner den kommersiella verksamheten i USA och Europa samt att omstrukturera moderbolaget. Vid Marty J Duvall lämnade bolaget den 15 november. Vid hans avgång återkallades samtliga till honom tidigare tilldelade optioner.

VERKSTÄLLANDE DIREKTÖRENS PRESTATION UNDER DET RAPPORTERADE RÄKENSKAPSÅRET: RÖRLIG KONTANTERSÄTTNING

Beskrivning av kriterier hänförliga till rörlig ersättning	a) Uppmätt prestation och b) faktisk ersättning
Mål kopplade till lansering - Uppnå uppsatta milstolpar hänförliga till försäljning av Pepaxto - Ansöka om godkännande i Europa - Planera och genomföra EU lansering	a) N/A b) N/A
Mål kopplade till strategi - Utveckla det kliniska programmet för melflufen - Utveckla produktportföljen - Ökad exponering genom medverkan i vetenskapliga kongresser och tidskrifter	

JÄMFÖRANDE INFORMATION AVSEENDE FÖRÄNDRINGAR I ERSÄTTNING OCH BOLAGETS RESULTAT FÖRÄNDRINGAR I ERSÄTTNING OCH BOLAGETS RESULTAT UNDER DE SENASTE TVÅ RAPPORTERADE RÄKENSKAPSÅREN (TSEK)

	RR vs RR-1	RR 2021
Total ersättning till verkställande direktör ¹	+5 028 (+80%)	11 276
Koncernens rörelseresultat	-1 591 279	-1 420 916
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltids-ekvivalenter anställda ² i bolaget	+456 (0%)	1 736

1) Inkluderar avgångsvederlag om 15 månadslöner till Marty J Duvall som avgick 15 november 2021.

2) Exklusive medlemmar i koncernledningen.

Ersättningsrapport

OPTIONSPROGRAM VD¹

INFORMATION FÖR DET RAPPORTERADE RÄKENSKAPSÅRET

Vd	Optionsnamn	Subnamn	Intjänande-period	Datum för tilldelning	Utgång av inlösnings-period	Sista intjänings-datum	Period för utnyttjande	Lösenpris	Optioner 1/1-2021	Tilldelat 2021	Utnyttjat 2021	Återkallats 2021	Optioner 31/12-2021	Intjänats 2021
Jakob Lindberg	Personaloptions-program	2016/2023:2	2016-2020	22.11.2016	30.06.2020	30.06.2020	30.06.2020 - 31.11.2023	0,11	175	-	175	-	-	-
Jakob Lindberg	Co-worker LTIP	2017:1	2017-2020	18.05.2017	18.05.2020	18.05.2020	18.05.2020 - 18.05.2024	44,48	181 000	-	-	-	181 000	-
Jakob Lindberg	Co-worker LTIP	2017:3	2018-2021	21.02.2018	21.02.2021	21.02.2021	21.02.2025 - 21.02.2025	79,77	23 190	-	-	-	23 190 ²	100,00%
Jakob Lindberg	Co-worker LTIP	2018:2	2019-2022	03.05.2019	03.05.2022	03.05.2022	03.05.2022 - 03.05.2026	126,09	45 860	-	-	-	45 860	-
Jakob Lindberg	Co-worker LTIP	2019:3	2020-2023	02.01.2020	02.01.2023	02.01.2023	02.01.2023 - 02.01.2027	128,68	65 373	-	-	-	65 373	-
Jakob Lindberg	Co-worker LTIP	2019:7	2021-2024	04.01.2021	04.01.2024	04.01.2024	04.01.2021 - 04.01.2028	169,53	-	32 245	-	-	32 245	-
Marty J Duvall	Co-worker LTIP	2019:6	2020-2023	08.07.2020	08.07.2023	08.07.2023	08.07.2023 - 08.07.2027	131,93	243 212	-	-	- 243 212	-	-
Total									558 810	32 245	175	- 243 212	347 668	

1) Det sammanlagda marknadsvärdet för de underliggande aktierna vid tidpunkten för tilldelning var 29 588 TSEK. Det sammanlagda lösenpriset är 29 562 TSEK. Det sammanlagda marknadsvärdet för de underliggande aktierna enligt stängningskursen på Nasdaq Stockholm den 30/12-2021 är 2 920 TSEK.

2) Det sammanlagda marknadsvärdet för de underliggande aktierna vid tidpunkten för intjäning 2021 är 3 900 TSEK. Det sammanlagda lösenpriset för de underliggande aktierna uppgår till 1 850 TSEK. Det sammanlagda marknadsvärdet för de underliggande aktierna enligt stängningskursen på Nasdaq Stockholm den 30/12-2021 är 195 TSEK.