

Protokoll fört vid årsstämma i BioArctic AB (publ),
org.nr 556601-2679, den 28 maj 2026, i Stockholm

*Minutes kept at the annual general meeting in
BioArctic AB (publ), corp. reg. no. 556601-2679,
held in Stockholm on 28 May 2026*

§ 1. Öppnande av stämman och val av ordförande vid stämman / Opening of the Annual General Meeting and election of the chairperson of the meeting

På uppdrag av styrelsen förklarades bolagsstämman öppnad av styrelsens ordförande Eugen Steiner, som hälsade deltagarna välkomna.

On behalf of the board of directors, the annual general meeting was opened by the chairperson of the board of directors Eugen Steiner, who welcomed the participants at the meeting.

Gunnar Mattsson utsågs till ordförande vid stämman.

Gunnar Mattsson was elected chairperson of the meeting.

Anders Martin-Löf utsågs att föra protokollet.

Anders Martin-Löf was appointed to keep the minutes.

§ 2. Upprättande och godkännande av röstlängd / Preparation and approval of the voting list

Det antecknades att styrelsen beslutat att aktieägarna får utöva sin rösträtt på årsstämman genom poströstning i enlighet med bolagets bolagsordning.

It was noted that the board of directors had resolved that the shareholders may exercise their voting rights through postal voting in accordance with the company's articles of association.

Bilagd förteckning, Bilaga 1, över närvarande aktieägare, ombud och biträden, aktieägare som avgivit poströst samt antalet företrädda aktier och röster godkändes att gälla som röstlängd vid stämman.

The attached list, Appendix 1, of shareholders, proxies and advisors present, shareholders who have submitted postal votes and the number of shares and votes represented was approved to serve as voting register for the general meeting.

§ 3. Val av en eller två justeringspersoner / Election of one or two persons to verify the minutes

Martin Wallin (företrädare för Lannebo Kapitalförvaltning) utsågs att justera protokollet samt att tillse att inkomna poströster blivit rätt återgivna.

Martin Wallin (representative of Lannebo Kapitalförvaltning) was appointed to verify the minutes and to ensure that the submitted postal votes were correctly stated.

§ 4. Godkännande av dagordning / Approval of the agenda

Beslutades att godkänna den föreslagna dagordningen.

The proposed agenda was approved.

§ 5. Prövning av om stämman blivit behörigen sammankallad / *Determination of whether the Annual General Meeting has been duly convened*

Sedan det upplysts bl.a. om att kallelse till bolagsstämman skett genom annonsering i Post- och Inrikes Tidningar den 27 april 2026 samt på bolagets webbplats den 21 april 2026, samt att vid tidpunkten för kallelse annonserades i Svenska Dagbladet om att kallelse skett den 27 april 2026 konstaterades stämman vara behörigen sammankallad.

Having noted that notice to attend the general meeting had been given through an announcement in the Swedish Official Gazette (Sw: Post- och Inrikes Tidningar) on 27 April 2026 and on the company's website on 21 April 2026, and at the time for notice it was announced in Svenska Dagbladet that notice had been given on 27 April 2026, the general meeting was declared duly convened.

§ 6. VD:s anförande / *Presentation by the CEO*

Verkställande direktören Gunilla Osswald höll ett anförande, varefter aktieägarna fick möjlighet att ställa frågor.

The CEO Gunilla Osswald held a presentation, after which the shareholders were given the opportunity to ask questions.

§ 7. Framläggande av årsredovisningen och revisionsberättelsen samt koncernredovisningen och koncernrevisionsberättelsen / *Presentation of the annual report and the auditor's report, as well as the consolidated financial statements and the auditor's report on the consolidated financial statements*

Årsredovisningen och revisionsberättelsen samt koncernredovisningen och koncernrevisionsberättelsen för räkenskapsåret 2025 framlades.

The annual report and the auditor's report and the group accounts and the auditor's report for the group for the financial year 2025 were presented.

Auktoriserade revisorn Therese Utengen föredrog revisionsberättelserna.

Certified auditor Therese Utengen presented the auditor's reports.

§ 8. Beslut om / *Resolutions on*

Stämman beslutade:

- (a) att fastställa resultaträkningen och balansräkningen samt koncernresultaträkningen och koncernbalansräkningen;
- (b) att disponera till stämmans förfogande stående medel i enlighet med styrelsens förslag innebärande en vinstutdelning om 2 kronor per aktie med avstämningsdag den 1 juni 2026; samt
- (c) att bevilja envar av styrelsens ledamöter och verkställande direktören ansvarsfrihet gentemot bolaget för räkenskapsåret 2025.

Det noterades att berörda personer som tillika är aktieägare inte deltog i beslutet avseende ansvarsfrihet.

The general meeting resolved:

- (a) *to adopt the profit and loss account and the balance sheet, and the consolidated profit and loss account and the consolidated balance sheet;*

- (b) *to allocate the available funds at the general meeting's disposal in accordance with the proposal from the board of directors, entailing a dividend of SEK 2 per share with a record date of 1 June 2026; and*
- (c) *to discharge each of the members of the board of directors and the managing director from liability against the company for the financial year 2025.*

It was noted that the concerned individuals that also are shareholders did not take part in the resolution regarding the discharging from liability.

§ 9. Fastställande av antalet styrelseledamöter och antalet revisorer och revisorssuppleanter / Resolution on the number of board members and the number of auditors and deputy auditors

Beslutades att antalet ordinarie styrelseledamöter ska vara åtta (8) och inga styrelsesuppleanter ska utses.

It was resolved that the number of members of the board of directors shall be eight (8) and that no deputy members of the board of directors shall be appointed.

Beslutades att välja ett registrerat revisionsbolag till revisor och att inga revisorssuppleanter utses.

It was resolved to elect a registered auditor firm as auditor and that no deputy auditors shall be appointed.

§ 10. Fastställande av arvoden till styrelse och revisor / Resolution on the remuneration to the board members and the auditor

Beslutades att, för tiden intill nästa årsstämma, styrelsearvode ska utgå med 875 000 kronor till ordföranden och med 315 000 kronor till var och en av övriga ledamöter som inte är anställda av bolaget. Vidare ska arvode utgå med 120 000 kronor till ordföranden i revisionsutskottet och med 70 000 kronor till varje övrig ledamot av revisionsutskottet som inte är anställd av bolaget. Beslutades även att arvode ska utgå med 85 000 kronor till ordföranden i ersättningsutskottet och med 50 000 kronor till varje övrig ledamot av ersättningsutskottet som inte är anställd av bolaget. Slutligen beslutades att arvode ska utgå med 85 000 kronor till ordföranden i forsknings- och utvecklingsutskottet och med 50 000 kronor till varje övrig ledamot av forsknings- och utvecklingsutskottet som inte är anställd av bolaget.

It was resolved that, for the time until the end of the next annual general meeting, remuneration shall be paid with SEK 875,000 for the chairperson and SEK 315,000 for each of the other members of the board of directors who are not employed by the company. Furthermore, SEK 120,000 shall be paid to the chairperson of the audit committee and SEK 70,000 to each other member of the audit committee who is not employed by the company. It was further resolved that remuneration shall be paid with SEK 85,000 to the chairperson of the remuneration committee and SEK 50,000 to each other member of the remuneration committee who is not employed by the company. Finally, it was resolved that remuneration shall be paid with SEK 85,000 to the chairperson of the research and development committee and SEK 50,000 to each other member of the research and development committee who is not employed by the company.

Beslutades att arvode till revisor ska utgå enligt godkänd räkning.

It was resolved that the remuneration to the auditor shall be paid against approved invoice.

§ 11. Val av styrelseledamöter och styrelseordförande / Election of board members and chairperson of the board

För tiden intill slutet av nästa årsstämma föreslogs omval av styrelseledamöterna Eugen Steiner, Cecilia Edström, Anna-Lena Engwall, Lars Lannfelt, Lotta Ljungqvist och Mikael Smedeby samt nyval av Philip Scheltens och Linda Nilsson.

Until the end of the next annual general meeting, it was proposed to re-elect the board members Eugen Steiner, Cecilia Edström, Anna-Lena Engwall, Lars Lannfelt, Lotta Ljungqvist and Mikael Smedeby and to elect Philip Scheltens and Linda Nilsson.

Vidare föreslogs omval av Eugen Steiner som styrelseordförande.

It was further proposed to re-elect Eugen Steiner as chairperson of the board of directors.

Ordföranden redogjorde för de uppdrag de föreslagna ledamöterna innehar i andra företag.

The chairperson informed the general meeting of the proposed board members' assignments in other companies.

Stämman beslutade i enlighet med förslagen.

The general meeting resolved in accordance with the proposals.

§ 12. Val av revisor / Election of auditor

Beslutades att, för tiden intill nästa årsstämma, till revisor välja det registrerade revisionsbolaget Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB (PwC). Antecknades att PwC anmält auktoriserade revisorn Niclas Bergenmo som huvudansvarig revisor.

It was resolved to elect the registered audit firm Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB (PwC) as auditor of the company for the time until the end of the next annual general meeting. It was noted that PwC has informed the company that authorised auditor Niclas Bergenmo will be the auditor in charge.

§ 13. Framläggande av samt beslut om godkännande av ersättningsrapport avseende räkenskapsåret 2025 / Presentation and resolution on approval of the remuneration report regarding the financial year 2025

Ersättningsrapporten och revisorns yttrande enligt 8 kap 54 § aktiebolagslagen framlades.

The remuneration report and the auditor's statement pursuant to Chapter 8 Section 54 in the Swedish Companies Act were submitted.

Beslutades att godkänna ersättningsrapporten avseende räkenskapsåret 2025 i enlighet med Bilaga 2.

It was resolved to approve the remuneration report for the financial year 2025 in accordance with Appendix 2.

§ 14. Beslut om bemyndigande för emissioner av aktier, teckningsoptioner och konvertibler / Resolution on authorisation of the board of directors to issue shares, warrants and/or convertible instruments

Beslutades att bemyndiga styrelsen att besluta om emissioner, teckningsoptioner och konvertibler i enlighet med styrelsens förslag, Bilaga 3.

It was resolved to authorise the board of directors to resolve on issues of shares, convertibles and warrants in accordance with the board of directors' proposal, Appendix 3.

Antecknades att beslutet biträtts av aktieägare med minst två tredjedelar av såväl de avgivna rösterna som de vid stämman företrädde aktierna och att beslutet därmed fattats med erforderlig majoritet.

It was noted that the resolution was supported by shareholders representing at least two thirds of both the votes cast and the shares represented at the General Meeting and that the resolution therefore was passed with the necessary majority.

§ 15. Beslut om incitamentsprogram innefattande a) beslut om införande av incitamentsprogrammet och b) beslut om säkringsåtgärder med anledning av incitamentsprogrammet / Resolution regarding incentive program including a) resolution to introduce the incentive program and b) resolution regarding hedging arrangements in respect of the incentive program

Beslutades att införa ett incitamentsprogram enligt punkt A i styrelsens förslag samt om säkringsåtgärder enligt punkt B.1 – B.3 i styrelsens förslag, [Bilaga 4](#).

It was resolved to introduce an incentive program in accordance with item A in the board of directors' proposal and on hedging arrangements in respect of the incentive program in accordance with item B.1 – B.3 in the board of directors' proposal, [Appendix 4](#).

Antecknades att beslutet biträtts av aktieägare med minst nio tiondelar av såväl de avgivna rösterna som de vid stämman företrädde aktierna och att beslutet därmed fattats med erforderlig majoritet.

It was noted that the resolution was supported by shareholders representing at least nine tenths of both the votes cast and the shares represented at the General Meeting and that the resolution therefore was passed with the necessary majority.

§ 16. Beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare / Resolution on guidelines for remuneration to senior executives

Beslutades att anta uppdaterade riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i enlighet med styrelsens förslag, [Bilaga 5](#).

It was resolved to adopt updated guidelines for remuneration to senior executives in accordance with the board of directors' proposal, [Appendix 5](#).

§ 17. Stämmans avslutande / Closing of the Annual General Meeting

Den avgående styrelseledamoten Pär Gellerfors, avgående ordföranden i valberedningen Jannis Kitsakis samt avgående huvudansvarig revisor Therese Utengen tackades för sina insatser för bolaget.

The resigning board member Pär Gellerfors, the resigning chairperson of the nomination committee Jannis Kitsakis and the resigning auditor in charge Therese Utengen were thanked for their contributions to the company.

Ordföranden förklarade stämman avslutad.

The chairperson declared the general meeting closed.

Vid protokollet/*Keeper of the minutes*:



Anders Martin-Löf

Justeras/*Verified by*:



Gunnar Mattsson

(ordförande/*chairperson*)



Martin Wallin



Röstlängd / Voting list

[Denna sida har avsiktigen lämnats blank. / *This page has been intentionally left blank.*]



ERSÄTTNINGSRAPPORT 2025

Introduktion

Ersättningsrapporten beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för BioArctic AB (publ), antagna av årsstämman den 5 maj 2022, tillämpades under 2025. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören och de styrelseledamöter som erhåller annan ersättning än styrelsearvode, samt en sammanfattning av bolagets utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Aktiemarknadens självregleringskommittés Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 7 (Personal) på sidorna 92-99 i årsredovisningen. Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 125 i årsredovisningen för 2025.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 7 på sidan 96 i årsredovisningen för 2025.

Utveckling under 2025

Verkställande direktören sammanfattar året som gått i sin redogörelse på sidorna 10-12 i årsredovisningen.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En förutsättning för en framgångsrik implementering av bolagets långsiktiga affärsstrategi, inklusive målsättning inom hållbarhetsområdet, är att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. Genom BioArctics antagna riktlinjer för ersättningar kan bolaget erbjuda en konkurrenskraftig ersättning. Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och kan bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Kriterierna för den rörliga kontantersättningen kan vara individuella eller gemensamma, finansiella eller icke-finansiella och ska vara utformade på ett sådant sätt att de främjar bolagets affärsstrategi, hållbarhetsstrategi och långsiktiga intressen.

Riktlinjerna finns på sidan 126 i årsredovisningen. Under 2025 har BioArctic avvikit från de gällande ersättningsriktlinjerna som fastställts av bolagsstämman. Styrelsen bedömde att det förelåg särskilda skäl för detta avsteg. Verksamhetsåret 2025 blev ett exceptionellt år för BioArctic, till stor del som en följd av de ingångna avtalen med Bristol Myers Squibb och Novartis. Den extraordinära insatsen från vd och det positiva utfallet

för bolaget motiverade en bonus utöver fastställda nivåer. Ersättningsutskottet rekommenderade och styrelsen beslutade om en extra bonus på 2,3 MSEK, vilket resulterade i att bolagets vd fick totalt 12 månadslöner i rörlig ersättning, motsvarande 6 månadslöner utöver antagna riktlinjer.

Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgängligt på <https://www.bioarctic.com/sv/arsstamma-2026/>. Ingen ersättning har krävts tillbaka. Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har beslut att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram fattats vid bolagets årliga årsstämma.

Total ersättning till befattningshavare 2025 (kSEK)

Befattningshavarens namn (position)	Fast ersättning			Rörlig ersättning			Total ersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning
	Grundlön	Andra förmåner	Pensionskostnad ³	Ettårig	Flerårig	Extraordinära poster		
Gunilla Osswald (VD) ¹	4 846	122	1 629	2 253	1 650	3 004	13 504	49/51
Lars Lannfelt (Styrelseledamot) ²	2 382	23	452	0	0	0	2 857	100/0

¹ Grundlön inkluderar minskning av semesterskuld med 40 kSEK. Andra förmåner består bland annat av bilförmån samt sjukvårdförsäkring. Rörlig ersättning utgörs av bonus hänförlig till uppnådda verksamhetsmål 2025, som utbetalas 2026 samt kostnad för långsiktiga incitamentprogram. Extraordinära poster består av milstolpsersättning för uppnådda försäljningsmål av Leqembi och EU-godkännande av Leqembi samt särskilda insatser i samband med genomförda transaktioner med BMS och Novartis.

² Lars Lannfelt är anställd i bolaget och har ej erhållit styrelsearvode. Grundlönen inkluderar ökning av semesterskuld med 111 kSEK. Andra förmåner består bland annat sjukvårdförsäkring.

³ Pensionskostnader, som i sin helhet avser grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning.

Aktiebaserad ersättning

Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentsprogram

Personaloptionsprogrammet 2019/2028

BioArctic har ett långsiktigt incitamentsprogram (program 2019/2028) i form av ett personaloptionsprogram som riktar sig till bolagets ledande befattningshavare, forskare och övrig personal. Syftet med incitamentsprogrammet är att uppmuntra till ett brett aktieäggande bland BioArctics anställda, underlätta rekrytering, behålla kompetenta medarbetare samt höja motivationen och måluppfyllelsen hos bolagets anställda.

Personaloptionsprogram 2019/2028 omfattar högst 1 000 000 personaloptioner. Antalet utestående personaloptioner uppgick per den 31 december 2025 till 258 500. De utestående personaloptionerna kan medföra en utspädningseffekt motsvarande 0,29 procent av aktiekapitalet och 0,12 procent av rösterna i bolaget. Programmet sträcker sig över fem år och sex månader från tilldelningstillfället för respektive anställd. Personaloptionerna får endast utnyttjas för teckning av aktier efter en viss intjänandeperiod. Villkoren för personaloptionerna ger deltagarna rätt att utnyttja 60 procent av de tilldelade personaloptionerna för aktieteckning efter tre år, ytterligare 20 procent efter fyra år och resterande 20 procent efter fem år. Personaloptionerna är knutna till deltagarens anställning i bolaget. Om anställningen i bolaget sägs upp innan personaloptionerna utnyttjats för aktieteckning förfaller deltagarens samtliga outnyttjade personaloptioner utan rätt till utnyttjande.

Varje intjänad personaloption ger deltagaren en rätt att teckna en B-aktie i bolaget till ett lösenpris motsvarande 110 procent av den volymvägda genomsnittskursen för Bolagets aktie enligt Nasdaq Stockholms kurslista under perioden tio (10) handelsdagar före

- (i) den 1 juni 2019 för erbjudande om personaloptioner som lämnats fram till och med den 31 augusti 2019, eller
- (ii) den första dagen i det kvartal som anställningen påbörjas.

Aktierättsprogrammet 2023/2026

Aktierättsprogrammet 2023/2026 är ett treårigt incitamentsprogram omfattande högst 125 000 prestationsaktierätter som, under förutsättning att aktiekursen ökar med minst 30 procent under en treårsperiod, ger deltagarna rätt att erhålla aktier vederlagsfritt eller kontant ersättning (beroende på deltagarkategori). Antalet utestående prestationsaktierätter uppgick per den 31 december 2025 till 115 500 varav till verkställande direktören 10 000. Den maximala utspädningseffekten av programmet beräknas uppgå till 0,10 procent av aktiekapitalet och 0,04 procent av rösterna i bolaget. Tilldelningsdagen var den 1 juni 2023 respektive den 31 augusti 2023 och intjänandedagen är den 1 juni 2026 respektive den 31 augusti 2026. Om målet är uppnått vid intjänandedagen ska deltagarna i programmet erhålla en aktie av serie B för varje intjänad aktierätt eller kontant ersättning motsvarande värdet av en aktie av serie B (beroende på deltagarkategori).

Aktierättsprogrammet 2024/2027

Aktierättsprogrammet 2024/2027 är ett treårigt incitamentsprogram omfattande högst 160 000 prestationsaktierätter. Programmet innehåller delmålen att aktiekursen ska öka med minst 30 procent under en treårsperiod (30 procent av totalt mål), mål avseende bolagets forskning och utveckling och/eller partnerskap (60 procent av totalt mål) och hållbarhetsrelaterat mål (10 procent av totalt mål). Antalet utestående prestationsaktierätter uppgick per den 31 december 2025 till 146 000 varav till verkställande direktören 10 000. Den maximala utspädningseffekten av programmet beräknas uppgå till 0,22 procent av aktiekapitalet och 0,09 procent av rösterna i bolaget. Tilldelningsdagen var den 1 juni 2024 respektive den 31 augusti 2024 och intjänandedagen är den 1 juni 2027 respektive den 31 augusti 2027. Om samtliga delmål är uppnådda vid intjänandedagen ska deltagarna i programmet erhålla en aktie av serie B för varje intjänad aktierätt. Om ett eller två av delmålen är uppnådda vid intjänandedagen erhåller deltagarna aktier motsvarande det sammanvägda uppnådda målet.

Aktierättsprogram 2025/2028

Aktierättsprogrammet 2025/2028 är ett treårigt incitamentsprogram omfattande högst 210 000 prestationsaktierätter. Programmet innehåller delmålen att aktiekursen ska öka med minst 30 procent under en treårsperiod (30 procent av totalt mål), mål avseende bolagets forskning och utveckling och/eller partnerskap (60 procent av totalt mål) och hållbarhetsrelaterat mål (10 procent av totalt mål). Antalet utestående prestationsaktierätter uppgick per den 31 december 2025 till 198 500 prestationsaktierätter varav till verkställande direktören 10 000. Den maximala utspädningseffekten av programmet beräknas uppgå till 0,29 procent av aktiekapitalet och 0,12 procent av rösterna i bolaget. Tilldelningsdagen var den 1 juni 2025 respektive den 1 september 2025 och intjänandedagen är den 1 juni 2028 respektive den 1 september 2028. Om samtliga delmål är uppnådda vid intjänandedagen ska deltagarna i programmet erhålla en aktie av serie B för varje intjänad aktierätt. Om ett eller två av delmålen är uppnådda vid intjänandedagen erhåller deltagarna aktier motsvarande det sammanvägda uppnådda målet.

Aktieoptionsprogram

Personaloptionsprogrammet 2019/2028

Befattnings- havarens namn (position)	Huvudsakliga villkor för aktieoptionsprogrammet						Information för det rapporterade räkenskapsåret							
	1 Programmets namn	2 Prestations- period	3 Datum för tilldelning	4 Datum för intjänande 1	5 Utgång av inläsnings- period	6 Period för utnyttjande	7 Lösen- pris (SEK)	8 Aktie- optioner vid årets början	9 Tilldelade aktie- optioner under året	10 Intjänade aktie- optioner under året	11 Inlösta eller återköpta aktie- optioner under året	12 Aktieoptioner föremål för prestations- villkor vid årets slut	13 Tilldelade aktie- optioner som ej intjänats	14 Aktieoptioner föremål för inläsnings- period
Gunilla Osswald (Vd)	2019/2028	n/a	2019-09-11	2022-09-11	n/a	2022-09-11--2025-03-11								
		n/a	2019-09-11	2023-09-11	n/a	2023-09-11--2025-03-11	83,60	40 000	0	0	40 000	0	0	0
		n/a	2019-09-11	2024-09-11	n/a	2024-09-11--2025-03-11								
		n/a	2022-01-10	2025-01-10	n/a	2025-01-10--2027-07-10								
		n/a	2022-01-10	2026-01-10	n/a	2026-01-10--2027-07-10	129,8	50 000	0	30 000	30 000	0	20 000	0
		n/a	2022-01-10	2027-01-10	n/a	2027-01-10--2027-07-10								
Totalt							90 000	0	30 000	70 000	0	20 000	0	

¹ Av aktieoptionerna vid årets början tillhörande den första tilldelningen 2019-09-11 kunde 20 000 st utnyttjas från och med den 11 september 2023 och 40 000 st utnyttjas från 2024-09-11. Av aktieoptionerna vid årets början tillhörande den andra tilldelningen 2022-01-10 kan 30 000 st (60 %) kan utnyttjas från och med den 10 januari 2025, 40 000 st (80 %) från och med 10 januari 2026 och 50 000 st (100 %) från och med 10 januari 2027.

Aktierättsprogram 2023/26

	Huvudsakliga villkor för aktierättsprogrammet						Information för det rapporterade räkenskapsåret					
	1 Programmets namn	2 Prestations- period	3 Datum för tilldelning	4 Datum för intjänande	5 Utgång av inlåsnings- period	6 Lösen- pris (SEK)	7 Aktie- rätter vid årets början	8 Tilldelade aktie- rätter under året	9 Intjänade aktie- rätter under året	10 Aktierätter föremål för prestations- villkor vid årets slut	11 Tilldelade aktie- rätter som ej intjänats	12 Aktierätter föremål för inlåsnings- period
Befattnings- havarens namn (position)												
Gunilla Osswald (Vd)	2023/2026	n/a	2023-06-01	2026-06-01	n/a	n/a	10 000	0	0	0	10 000	0
Totalt							10 000	0	0	0	10 000	0

*Under år 2023 tilldelades verkställande direktören 10 000 aktierätter i aktierättsprogrammet 2023/2026. Aktierätterna är föremål för prestationsvillkor relaterade till utvecklingen av bolagets aktiekurs. Prestationsvillkoret är uppfyllt om bolagets aktiekurs ökar med minst 30 % under treårsperioden.

Aktierättsprogram 2024/27

	Huvudsakliga villkor för aktierättsprogrammet						Information för det rapporterade räkenskapsåret					
	1 Programmets namn	2 Prestations- period	3 Datum för tilldelning	4 Datum för intjänande	5 Utgång av inläsnings- period	6 Lösen- pris (SEK)	7 Aktie- rätter vid årets början	8 Tilldelade aktie- rätter under året	9 Intjänade aktie- rätter under året	10 Aktierätter föremål för prestations- villkor vid årets slut	11 Tilldelade aktie- rätter som ej intjänats	12 Aktierätter föremål för inläsnings- period
Befattnings- havarens namn (position)												
Gunilla Osswald (Vd)	2024/2027	n/a	2024-06-01	2027-06-01	n/a	n/a	10 000	0	0	0	10 000	0
Totalt							10 000	0	0	0	10 000	0

*Under år 2024 tilldelades verkställande direktören 10 000 aktierätter i aktierättsprogrammet 2024/2027. Programmet innehåller delmålen att aktiekursen ska öka med minst 30 procent under treårsperioden (30 procent av totalt mål), mål avseende bolagets forskning och utveckling och/eller partnerskap (60 procent av totalt mål) och hållbarhetsrelaterat mål (10 procent av totalt mål).

Aktierättsprogram 2025/28

Befattnings- havarens namn (position)	Huvudsakliga villkor för aktierättsprogrammet						Information för det rapporterade räkenskapsåret					
	1 Programmets namn	2 Prestations- period	3 Datum för tilldelning	4 Datum för intjänande	5 Utgång av inlåsnings- period	6 Lösen- pris (SEK)	7 Aktie- rätter vid årets början	8 Tilldelade aktie- rätter under året	9 Intjänade aktie- rätter under året	10 Aktierätter föremål för prestations- villkor vid årets slut	11 Tilldelade aktie- rätter som ej intjänats	12 Aktierätter föremål för inlåsnings- period
Gunilla Osswald (Vd)	2025/2028	n/a	2025-06-01	2028-06-01	n/a	n/a	0	10 000	0	0	10 000	0
Totalt							0	10 000	0	0	10 000	0

*Under år 2025 tilldelades verkställande direktören 10 000 aktierätter i aktierättsprogrammet 2025/2028. Programmet innehåller delmålen att aktiekursen ska öka med minst 30 procent under treårsperioden (30 procent av totalt mål), mål avseende bolagets forskning och utveckling och/eller partnerskap (60 procent av totalt mål) och hållbarhetsrelaterat mål (10 procent av totalt mål).

Rörlig ersättning

Kriterier för utbetalning av rörlig ersättning

Den rörliga lönen kan bestå av bonus för ledande befattningshavare i form av kontanter, aktier, och/eller aktierelaterade instrument i BioArctic AB. Rörlig ersättning ska relateras till utfallet av BioArctics mål och strategier och ska baseras på förutbestämda och mätbara kriterier utformade i syfte att främja ett långsiktigt värdeskapande. Kriterierna som ligger till grund för utbetalning av rörlig ersättning ska fastställas årligen av styrelsen i syfte att säkerställa att kriterierna ligger i linje med BioArctics aktuella affärsstrategi och resultatmål. Kriterierna kan vara individuella eller gemensamma, finansiella eller icke-finansiella och ska vara utformade på ett sådant sätt att de främjar bolagets affärsstrategi, hållbarhetsstrategi och långsiktiga intressen.

Den andel av den totala ersättningen som utgörs av rörlig ersättning ska kunna variera beroende på befattning. Rörlig ersättning får dock motsvara högst 50 procent av den ledande befattningshavarens årliga fasta lön. För verkställande direktör har maximalt utfall kunnat uppgå till 35 procent av den fasta lönen för verksamhetsåren 2020-2023 och till 40 procent för år 2024.

Belöningsprogram för samtliga anställda

BioArctic har ett flerårigt belöningsprogram som är kopplat till det kliniska forskningsprogrammet avseende läkemedelskandidaten lecanemab för Alzheimers sjukdom med Eisai. Programmet omfattar samtliga tillsvidareanställda exklusive grundaren. Utbetalning av milstolpsersättning sker när bolaget uppnår vissa mål som är kopplade till de kliniska forskningsprogrammen, kliniska forskningsstudier, till regulatoriska milstolpar samt baseras på framtida potentiell försäljning. Då belöningsprogrammet är kopplat till forskningsprogrammen kan utbetalningarna av milstolpsersättningarna komma att ske oregelbundet i takt med att milstolpar uppnås i projekten. Ett villkor för att få milstolpsersättning är att den anställde ska ha varit tillsvidareanställd och att anställningen varat i minst sex månader vid den tidpunkt då målet uppnås och att den anställde ej har sagt upp sin anställning vid utbetalningstillfället. Potentiell ersättning till den anställde uppgår till en månadslön per milstolpe. Milstolpsersättningen är inte pensionsgrundande.

Under 2025 har två milstolpar enligt BioArctics belöningsprogram uppnåtts och två milstolpsersättningar har utbetalts. Det kvarstår två milstolpsersättningar i programmet.

Rörliga ersättningar till ledande befattningshavare

Styrelsen har vidare i enlighet med ersättningsriktlinjerna beslutat att ledande befattningshavare i bolaget ska kunna erhålla rörlig kontanterersättning baserat på förutbestämda och mätbara kriterier. Kriterierna för att erhålla rörlig ersättning är kopplade till gemensamma och individuella verksamhetsmål som fastställs individuellt för varje befattningshavare.

Under 2025 har kriterierna för ersättning till den verkställande direktören varit knutna till bolagsgemensamma verksamhetsmål. Dessa mål har bland annat varit kopplade till framskridandet av introduktionen av Leqembi på den nordiska marknaden, utvecklingen av BioArctics forskningsportfölj, och utlicensiering av forskningsprojekt.

Under 2025 har samtliga bolagsgemensamma mål uppnåtts vilket ledde till 100 procent måluppfyllelse och ersättning till den verkställande direktören.

Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontantersättning

Befattnings- havarens namn (position)	1 Beskrivning av kriterier till ersättningskomponenten	2 Relativ viktning av prestationskriterier	3 a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning/ ersättningsutfall ¹
Gunilla Osswald (Vd)	Bolagsgemensamma verksamhetsmål 2025	100%	a) 100 % b) 2 253 kSEK

¹ Avser rörlig ersättning för verksamhetsåret 2025 som utbetalas under 2026

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (RR) (kSEK)

	2021 mot 2020		2022 mot 2021		2023 mot 2022		2024 mot 2023		2025 mot 2024	
Ersättning till verkställande direktören	397	8,4%	3 013	58,5%	14 321	175,5%	-14 440	-64,2%	5 462	67,9%
Koncernens rörelseresultat	-54 711	-64,4%	122 387	87,6%	269 976	1557,3%	-481 155	-190,5%	1 487 322	650,9%
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter (anställda) ¹	57	7,2%	217	25,4%	90	8,4%	96	8,3%	179	14,3%

¹ Exklusive medlemmar i koncernledningen

Ökning av ersättning under 2021 förklaras huvudsakligen av sedvanlig löneökning. Under 2022 fattade styrelsen beslut om att höja den verkställande direktörens lön i enlighet med bolagets ersättningsprinciper. Under året utbetalades även två månadslöner hänförliga till uppnådda milstolpar, vilket förklarar ökningen av såväl ersättning till verkställande direktör som den genomsnittliga ersättningen under 2022 jämfört med 2021. Under år 2023 beslutade styrelsen att erbjuda verkställande direktör ett återköp av 60 000 intjänade personaloptioner mot ett marknadsmässigt kontant vederlag. Verkställande direktör accepterade erbjudandet. Återköpslikviden uppgick till 13 622 400 SEK, vilket förklarar ökningen av ersättning till verkställande direktör under 2023 jämfört med 2022 samt minskningen av ersättning till verkställande direktör under 2024 jämfört med 2023. Under 2025 utbetalades två månadslöner hänförliga till uppnådda milstolpar samt sex månadslöner hänförliga till särskilda insatser vilket förklarar ökningen av ersättning till verkställande direktör under 2025 jämfört med 2024. Genomsnittlig ökning av ersättning baserat på antal heltidsekvivalenter förklaras huvudsakligen av att det under 2025 utbetalades två milstolpsersättningar till de anställda.

REMUNERATION REPORT 2025

Introduction

This report describes how the guidelines for senior executive remuneration of BioArctic AB (publ), adopted by the annual general meeting held on 5 May 2022, were applied in 2025. The report also provides information on remuneration to the CEO and the board members who receive remuneration other than board remuneration resolved by the general meeting and a summary of the company's outstanding share-related and share price-related incentive programs. The report has been prepared in accordance with the Swedish Companies Act and the Remuneration Rules issued by the Stock Market Self-Regulation Committee.

Further information on senior executive remuneration is available in note 7 (Employees) on pages 92-99 in the annual report. Information on the work of the remuneration committee in 2025 is set out in the corporate governance report on page 125 in the annual report for 2025.

Board remuneration is not covered by this report. Such remuneration is resolved annually by the annual general meeting and is disclosed in note 7 on page 96 in the annual report for 2025.

Key developments in 2025

The CEO summarises the company's overall performance in the CEO's statement on pages 10-12 in the annual report.

The company's remuneration guidelines: scope, purpose and deviations

A prerequisite for a successful implementation of the company's long-term business strategy, including its sustainability objectives, is that the company can recruit and retain qualified personnel. Through BioArctic's adopted remuneration guidelines, the company can offer competitive remuneration. Pursuant to the remuneration guidelines, senior executive remuneration shall be on market terms and may consist of the following components: fixed cash salary, variable cash remuneration, pension benefits and other benefits. The criteria for the variable cash remuneration may be individual or collective, financial or non-financial and shall be structured in such a way that they promote the company's business strategy, sustainability strategy and long-term interests.

The guidelines can be found on page 126 in the annual report. During 2025, BioArctic has deviated from the applicable remuneration guidelines adopted by the general meeting. The board assessed that there were special reasons for this deviation. The financial year 2025 was an exceptional year for BioArctic, largely as a result of the agreements entered into with Bristol Myers Squibb and Novartis. The extraordinary efforts of the CEO

and the positive outcome for the company justified a bonus exceeding the established levels. The remuneration committee recommended and the board resolved on an additional bonus of SEK 2.3 million, resulting in the company's CEO receiving a total of 12 monthly salaries in variable remuneration, corresponding to 6 monthly salaries in excess of the adopted guidelines. The auditor's statement regarding the company's compliance with the remuneration guidelines is available at <https://www.bioarctic.com/en/annual-general-meeting-2026/>. No remuneration has been reclaimed. In addition to remuneration covered by the remuneration guidelines, the annual general meetings of the company have resolved to implement long-term share-related incentive programs.

Total remuneration to senior executives in 2025 (kSEK)

Name of director (position)	Fixed remuneration			Variable remuneration			Total remuneration	Portion of fixed and variable remuneration
	Base salary	Other benefits	Pension expense ³	One-year variable	Multi-year variable	Extraordinary items		
Gunilla Osswald (CEO) ¹	4,846	122	1,629	2,253	1,650	3,004	13,504	49/51
Lars Lannfelt (Board member) ²	2,382	23	452				2,857	100/0

¹ Basic salary includes a decrease of holiday debt of kSEK 40. Other benefits consist of, among other things, car benefit and health insurance. Variable remuneration consists of bonuses attributable to the achieved operational targets 2025, which are paid out in 2026, and costs for long-term incentive programs. Extraordinary items consist of milestone remuneration for achieved sales targets for Leqembi and EU approval of Leqembi, as well as special efforts in connection with the completed transactions with BMS and Novartis.

² Lars Lannfelt is employed by the company and has not received board fees. The basic salary includes an increase of holiday debt of 111 kSEK. Other benefits include health insurance.

³ Pension benefits, which in their entirety refer to basic salary and are premium based, have been fully reported as fixed remuneration.

2026 and 31 August 2026 respectively. If the share price condition is met, the participants in the program shall receive one share of series B for each vested PSU or cash compensation corresponding to the value of a share of series B (depending on participant category).

Long-Term Incentive Program 2024/2027

The long-term incentive program 2024/2027 is a three-year incentive program comprising a maximum of 160,000 PSUs. The program includes the sub-conditions that the share price must increase by at least 30 percent over a three-year period (30 percent of the total number of PSUs), conditions relating to the company's research and development and/or partnerships (60 percent of the total number of PSUs), and a sustainability-related condition (10 percent of the total number of PSUs). As of 31 December 2025, the number of outstanding PSUs amounted to 146,000, of which 10,000 to the CEO. The maximum dilution effect of the program is estimated to amount to 0.22 percent of the share capital and 0.09 percent of the votes in the company. The allotment date was 1 June 2024 and 31 August 2024 respectively, and the vesting date is 1 June 2027 and 31 August 2027 respectively. If all sub-conditions are fulfilled, the participants in the program shall receive one share of series B for each vested PSU. If one or two of the sub-conditions are fulfilled at the vesting date, the participants shall receive shares corresponding to the weighted fulfilled conditions.

Long-Term Incentive Program 2025/2028

The long-term incentive program 2025/2028 is a three-year incentive program comprising a maximum of 210,000 PSUs. The program includes the sub-conditions that the share price must increase by at least 30 percent over a three-year period (30 percent of the total number of PSUs), conditions relating to the company's research and development and/or partnerships (60 percent of the total number of PSUs), and a sustainability-related condition (10 percent of the total number of PSUs). As of 31 December 2025, the number of outstanding PSUs amounted to 198,500, of which 10,000 to the CEO. The maximum dilution effect of the program is estimated to amount to 0.29 percent of the share capital and 0.12 percent of the votes in the company. The allotment date was 1 June 2025 and 1 September 2025 respectively, and the vesting date is 1 June 2028 and 1 September 2028 respectively. If all sub-conditions are fulfilled, the participants in the program shall receive one share of series B for each vested PSU. If one or two of the sub-conditions are fulfilled at the vesting date, the participants shall receive shares corresponding to the weighted fulfilled conditions.

Share option programs

Employee stock option program 2019/2028

Name of director (position)	The main conditions of share option program						Information regarding the reported financial year							
	1 Name of the program	2 Performance Period	3 Allotment date	4 Vesting date ¹	5 End of retention period	6 Exercise period	7 Exercise price (SEK)	8 Share options held at beginning of year	9 Share options awarded during the year	10 Share options vested during the year	11 Share options exercised or repurchased during the year	12 Share options subject to performance condition	13 Share options awarded and unvested	14 Share options subject to retention period
Gunilla Osswald (CEO)	2019/2028	N/a	2019-09-11	2022-09-11	N/a	2022-09-11--2025-03-11								
		N/a	2019-09-11	2023-09-11	N/a	2023-09-11--2025-03-11	83.60	40,000	0	0	40,000	0	0	0
		N/a	2019-09-11	2024-09-11	N/a	2024-09-11--2025-03-11								
		N/a	2022-01-10	2025-01-10	N/a	2025-01-10--2027-07-10								
		N/a	2022-01-10	2026-01-10	N/a	2026-01-10--2027-07-10	129.82	50,000	0	30,000	30,000	0	20,000	0
		N/a	2022-01-10	2027-01-10	N/a	2027-01-10--2027-07-10								
In total							90,000	0	30,000	70,000	0	20,000	0	

¹Of the share options at the beginning of the year from the first allotment on 2019-09-11, 20,000 could be exercised as of 11 September 2023, and 40,000 options could be exercised as of 11 September 2024. Of the share options at the beginning of the year from the second allotment on 2022-01-10, 30,000 (60%) can be exercised from 10 January 2025, 40,000 (80%) from 10 January 2026 and 50,000 (100%) from 10 January 2027.

Long-Term Incentive Program 2023/2026

Name of director (position)	The main conditions of long-term incentive program						Information regarding the reported financial year *					
	1 Name of program	2 Performance Period	3 Allotment date	4 Vesting date	5 End of retention period	6 Exercise price (SEK)	7 PSUs held at beginning of year	8 PSUs awarded	9 PSUs vested	10 PSUs subject to performance condition	11 PSUs awarded and unvested	12 PSUs subject to retention period
Gunilla Osswald (CEO)	2023/2026	N/a	2023-06-01	2026-06-01	N/a	n/a	10,000	0	0	0	10,000	0
In total							10,000	0	0	0	10,000	0

* During 2023, the CEO was awarded 10,000 PSUs in the long-term incentive program 2023/2026. No further allotment will be made within the framework of the long-term incentive program. The PSUs are subject to performance conditions related to the development of the company's share price. The performance condition is fulfilled if the company's share price increases with at least 30% during the three-year period.

Long-Term Incentive Program 2024/2027

Name of director (position)	The main conditions of long-term incentive program						Information regarding the reported financial year *					
	1 Name of program	2 Performance Period	3 Allotment date	4 Vesting date	5 End of retention period	6 Exercise price (SEK)	7 PSUs held at beginning of year	8 PSUs awarded	9 PSUs vested	10 PSUs subject to performance condition	11 PSUs awarded and unvested	12 PSUs subject to retention period
Gunilla Osswald (CEO)	2024/2027	N/a	2024-06-01	2027-06-01	N/a	n/a	10,000	0	0	0	10 000	0
In total							10,000	0	0	0	10 000	0

* During 2024, the CEO was awarded 10,000 PSUs in the long-term incentive program 2024/2027. The program includes the sub-conditions that the share price must increase by at least 30 percent over the three-year period (30 percent of the total number of PSUs), conditions relating to the company's research and development and/or partnerships (60 percent of the total number of PSUs), and a sustainability-related condition (10 percent of the total number of PSUs).

Long-Term Incentive Program 2025/2028

Name of director (position)	The main conditions of long-term incentive program						Information regarding the reported financial year *					
	1 Name of program	2 Performance Period	3 Allotment date	4 Vesting date	5 End of retention period	6 Exercise price (SEK)	7 PSUs held at beginning of year	8 PSUs awarded	9 PSUs vested	10 PSUs subject to performance condition	11 PSUs awarded and unvested	12 PSUs subject to retention period
Gunilla Osswald (CEO)	2025/2028	N/a	2025-06-01	2028-06-01	N/a	n/a	0	10,000	0	0	10 000	0
In total							0	10,000	0	0	10 000	0

* During 2025, the CEO was awarded 10,000 PSUs in the long-term incentive program 2025/2028. The program includes the sub-conditions that the share price must increase by at least 30 percent over the three-year period (30 percent of the total number of PSUs), conditions relating to the company's research and development and/or partnerships (60 percent of the total number of PSUs), and a sustainability-related condition (10 percent of the total number of PSUs).

Variable remuneration

Criteria for payment of variable remuneration

The variable remuneration may consist of bonuses for senior executives in the form of cash, shares and/or share-related instruments in BioArctic AB. Variable remuneration shall relate to the outcome of BioArctic's goals and strategies and shall be based on predetermined and measurable criteria structured to promote long-term value creation. The criteria for variable remuneration shall be determined annually by the board in order to ensure that the criteria are in line with BioArctic's current business strategy and financial targets. The criteria can be individual or collective, financial or non-financial and shall be structured in such a way that they promote the Company's business strategy, sustainability strategy and long-term interests.

The share of the variable compensation in relation to the total compensation may vary depending on the executive's position. However, variable remuneration should not exceed an amount corresponding to 50 percent of the senior executive's annual fixed salary. The maximum variable compensation to the CEO for the financial years 2020–2023 was 35 percent of the fixed salary and 40 percent for the year 2024.

Reward programs for all employees

BioArctic has a multi-year reward program which is linked to the clinical research program regarding the drug candidate lecanemab for Alzheimer's disease with Eisai. The reward program covers all permanent employees, excluding the founder. Payment of the milestone remuneration takes place when the company achieves certain predetermined goals (milestones) within the framework of its clinical development activities, clinical studies, regulatory milestones and potential future sales. As the reward program is linked to the research programs, the payments of the milestone remuneration may occur irregularly, as milestones are reached in the projects. A condition for receiving milestone remuneration is that the employee is permanently employed, and that the employment has lasted for at least six months at the time the milestone is achieved, and that the employee has not terminated his/her employment at the time of payment. The potential remuneration to the employee amounts to one monthly salary per achieved milestone. Pension contributions will not be made in relation to the milestone remuneration.

In 2025, two milestones under BioArctic's reward program were achieved and two milestone payments were paid out. Two milestone payments remain in the program.

Variable remuneration to senior executives

The board has also, in accordance with the remuneration guidelines, decided that senior executives in the company shall be able to receive variable cash remuneration based on predetermined and measurable criteria. The criteria for receiving variable remuneration are linked to collective and individual business goals that are determined individually for each executive.

In 2025, the criteria for variable remuneration to the CEO have been linked to company-wide operational goals. These goals have been linked to, among other things, the advancement of the introduction of Leqembi on the Nordic market, the development of BioArctic's research portfolio, and out-licensing of research projects.

In 2025, all company-wide goals were achieved, resulting in 100 percent goal fulfilment and remuneration to the CEO.

Performance of the CEO during the reported financial year: variable cash remuneration

Name of director (position)	1 Description of the criteria related to the remuneration component	2 Relative weighting of the performance criteria	3 a) Measured performance and b) actual award/ remuneration outcome ¹
Gunilla Osswald (CEO)	Company-wide operational goals 2025	100%	a) 100 % b) kSEK 2,253

¹ Refers to variable remuneration for financial year 2025 that will be paid out in 2026

Comparative information on the change of remuneration and company performance

Change of remuneration and company performance over the last five reported financial years (RFY) (kSEK)

	2021 vs 2020		2022 vs 2021		2023 vs 2022		2024 vs 2023		2025 vs 2024	
CEO remuneration	397	8.4 %	3,013	58.5%	14,321	175.5%	-14,440	-64.2%	5,462	67.9%
Group operating profit	-54,711	-64.4%	122,387	87.6%	269,976	1557.3%	-481,155	-190.5%	1,487,322	650.9%
Average remuneration on a full time equivalent basis of employees ¹ of the parent company	57	7.2%	217	25.4%	90	8.4%	96	8.3%	179	14.3%

¹ Excluding members of Group Management

The increase in 2021 is mainly explained by the usual salary increase. In 2022, the board resolved on a raise of the salary of the CEO in accordance with the company's remuneration guidelines. During this year, two monthly salaries were paid out related to achieved milestones, which explains the increase of remuneration to the CEO as well as the average remuneration in 2022 compared with 2021. In 2023, the board offered the CEO a repurchase of 60,000 vested employee stock options for a cash consideration on market terms. The CEO accepted the offer. The total repurchase consideration amounted to SEK 13,622,400, which explains the increase of remuneration to the CEO in 2023 compared with 2022 and the decrease of remuneration to the CEO in 2024 compared with 2023. In 2025, two monthly salaries were paid out related to achieved milestones and six monthly salaries were paid out related to special efforts, which explains the increase of remuneration to the CEO in 2025 compared with 2024. The average increase of remuneration based on the number of full-time equivalents is mainly explained by the fact that two milestone payments were paid out to employees in 2025.

Please note that the English version of this document is a translation which has been made for convenience purposes only. In case of inconsistencies between the translated English version and the official Swedish version, the Swedish version will prevail.

Styrelsens förslag till beslut om bemyndigande för emissioner (punkt 14)

Styrelsen i BioArctic AB (publ), org. nr 556601-2679, föreslår att årsstämman bemyndigar styrelsen att, vid ett eller flera tillfällen, för tiden intill nästa årsstämma, fatta beslut om emission av aktier, teckningsoptioner och/eller konvertibler.

Styrelsen ska kunna besluta om emission med eller utan avvikelser från aktieägarnas företrädesrätt samt med eller utan bestämmelse om apport och/eller kvittning eller eljest med villkor. Styrelsen ska dock inte kunna fatta beslut som innebär att aktiekapitalet ökas med mer än tio (10) procent i förhållande till det aktiekapital som gällde första gången bemyndigandet togs i anspråk.

Syftet med bemyndigandet, och skälet till eventuell avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt, är att ge styrelsen flexibilitet i arbetet med att säkerställa att bolaget på ett ändamålsenligt sätt kan tillföras kapital för finansieringen av verksamheten och för att möjliggöra fortsatt expansion såväl organiskt som genom företagsförvärv.

Emission i enlighet med detta bemyndigande ska ske på marknadsmässiga villkor. Styrelsen ska ha rätt att bestämma villkoren i övrigt för emissioner enligt detta bemyndigande samt vem som ska ha rätt att teckna aktierna, teckningsoptionerna och/eller konvertiblerna. Om styrelsen finner det lämpligt för att underlätta leverans av aktier i samband med en emission enligt detta bemyndigande kan emissionen även ske till en teckningskurs som motsvarar aktiens kvotvärde (förutsatt att bolaget genom avtal säkerställer att marknadsmässig ersättning erhålls för de emitterade aktierna).

Styrelsen föreslår att styrelsen eller den styrelsen utser ska ha rätt att vidta de smärre justeringar i ovan nämnda förslag till beslut som kan visa sig erforderliga i samband med registrering av beslutet vid Bolagsverket eller på grund av andra formella krav.

Beslut enligt detta förslag förutsätter för sin giltighet biträde av aktieägare med minst två tredjedelar (2/3) av såväl de avgivna rösterna som de vid stämman företrädde aktierna.

Stockholm i april 2026

BioArctic AB (publ)

Styrelsen

The board of directors' proposal to authorise the board of directors to issue new shares, warrants and/or convertible instruments (item 14)

The board of directors in BioArctic AB (publ), corp. reg. no 556601-2679, proposes that the general meeting authorises the board of directors to, on one or several occasions during the period up to the next annual general meeting, increase the company's share capital through issues of new shares, warrants and/or convertible instruments.

The board of directors shall be able to resolve on an issue with or without deviation from the shareholders' pre-emption rights, and with or without provisions on payment by non-cash consideration and/or by way of set-off or other provisions. However, the board shall not be authorised to resolve on issues which increase the share capital by more than ten (10) per cent in relation to the existing share capital when the authorisation was first used.

The purpose of the authorisation and the reason to propose that the board of directors shall be authorised to resolve on issues with deviation from the shareholders' pre-emption rights is to give the board of directors flexibility in the work of ensuring that the company shall be able to raise capital to finance the operations and to enable continued expansion both organically and through acquisitions of companies and businesses.

An issue in accordance with this authorisation shall be on market conditions. The board of directors shall be authorised to decide on the terms and conditions regarding issues under this authorisation and what persons shall be entitled to subscribe for the shares, warrants and/or convertible instruments. If the board of directors deems it appropriate to facilitate the delivery of shares in connection with an issue in accordance with this authorisation, the issue may also take place at a subscription price which corresponds to the quotient value of the shares (provided that the company ensures through relevant agreements that market compensation is received for the issued shares).

The board of directors, or the person appointed by the board of directors, is authorised to make such minor adjustments to this resolution that may be necessary in connection with the registration with the Swedish Companies Registration Office or other formal requirements.

A resolution in accordance with the proposal requires that it is supported by shareholders representing at least two-thirds (2/3) of both the votes cast and the shares represented at the meeting.

Stockholm in April 2026

BioArctic AB (publ)

The board of directors

Styrelsens förslag till beslut om införande av ett långsiktigt aktieincitamentsprogram (2025/2028) för anställda i Bolaget innefattande a) beslut om införande av incitamentsprogrammet och b) beslut om säkringsåtgärder med anledning av incitamentsprogrammet (punkt 15)

Bakgrund

Styrelsen föreslår att bolagsstämman beslutar om införande av ett långsiktigt incitamentsprogram ("Programmet") för anställda i bolaget. Vid årsstämmorna 2023, 2024 och 2025 beslutades att införa långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram baserade på prestationsaktier riktat till bolagets anställda. Styrelsens avsikt är att prestationsaktieprogrammen ska vara årligt återkommande och har mot denna bakgrund lagt fram förslaget avseende Programmet.

Styrelsen bedömer att det är angeläget och i alla aktieägares intresse att bolagets anställda, vilka bedöms vara viktiga för bolagets vidare utveckling, har ett långsiktigt intresse av en god värdeutveckling på aktien i bolaget. Styrelsen anser att det stärker intresset för bolagets verksamhet samt höjer deltagarnas motivation och samhörighet med bolaget och dess aktieägare.

Programmet omfattar samtliga anställda i bolaget eller annat bolag inom koncernen. Styrelsen kan också, om styrelsen anser att det ligger i bolagets intresse, erbjuda en eller fler nyanställda att delta i Programmet under de villkor som beskrivs nedan.

Programmet är ett treårigt incitamentsprogram enligt vilket deltagarna kommer att tilldelas prestationsaktier ("Aktierätter") vilka, under förutsättning att vissa villkor är uppfyllda, ger innehavaren rätt att vederlagsfritt erhålla B-aktier i bolaget i enlighet med de villkor som framgår enligt punkt 15.A nedan. Som en del av implementeringen och genomförandet av Programmet föreslås vidare att styrelsen bemyndigas att återköpa egna aktier, att högst 309 000 teckningsoptioner emitteras samt att bolagsstämman godkänner överlåtelser av aktier och/eller teckningsoptioner i enlighet med punkt 15.B nedan.

A. Införande av Programmet

Styrelsen föreslår att bolagsstämman beslutar om införande av Programmet på i huvudsak följande villkor:

Förutsättningar för deltagande i Programmet och tilldelning av Aktierätter

Programmet omfattar högst 235 000 Aktierätter. Styrelsen har rätt att besluta om tilldelning av Aktierätter vid ett eller flera tillfällen (dock senast den 1 september 2026) i enlighet med de principer som anges nedan. Aktierätterna ska tilldelas vederlagsfritt.

Aktierätter kan tilldelas till personer som är anställda i bolaget eller annat bolag inom koncernen vid styrelsens beslut om tilldelning. Med anställda avses hel- och deltidsanställda, inklusive provanställda, men inte timanställda. En person som har träffat anställningsavtal med bolaget eller annat koncernbolag men inte tillträtt sin anställning per nämnda datum, ska inte betraktas som anställd. En person som har sagt upp sin anställning eller blivit uppsagd per nämnda datum men fortsatt är anställd, ska inte heller betraktas som anställd. Styrelsen äger rätt att bevilja undantag från anställningskravet, inklusive att personer som tillträder sin anställning efter den 1 september 2026 kan inkluderas i Programmet, om det enligt styrelsen bedöms vara gynnsamt för bolaget.

Styrelsen kan vid beslut om tilldelning beakta den anställdes prestation och måluppfyllnad, i övrigt är inte tilldelning av Aktierätter villkorat av prestationskriterier. Styrelsen bedömer att detta är motiverat mot bakgrund av utnyttjandet av att Aktierätterna är villkorat av dels intjäning, dels att de prestationsrelaterade villkoren är uppfyllda.

Deltagarna i Programmet delas in i fyra kategorier:

- VD ("**Kategori 1**") som kan tilldelas maximalt 10 000 Aktierätter;

- Medlemmar i ledningsgruppen ("**Kategori 2**") som kan tilldelas maximalt 5 000 Aktierätter per person och totalt högst 55 000 Aktierätter för samtliga deltagare i Kategori 2;
- Andra nyckelpersoner ("**Kategori 3**") som kan tilldelas maximalt 3 000 Aktierätter per person och totalt högst 120 000 Aktierätter för samtliga deltagare i Kategori 3; och
- övriga anställda ("**Kategori 4**") som kan tilldelas maximalt 500 Aktierätter per person och totalt högst 62 500 Aktierätter för samtliga deltagare i Kategori 4.

Det maximala antalet Aktierätter som kan tilldelas inom ramen för Programmet är 235 000.

Deltagarna benämns nedan som "**Deltagare**" och tillsammans som "**Deltagarna**".

Rätt att erhålla B-aktier med stöd av Aktierätter

Efter intjänning medför varje Aktierätt som tilldelas Deltagare en rätt att vederlagsfritt erhålla en (1) B-aktie i bolaget förutsatt att och i den utsträckning som prestationsvillkoren är uppfyllda (se under rubriken *Intjänning* respektive *Prestationsvillkor* nedan).

Det antal B-aktier som varje Aktierätt berättigar till kan bli föremål för omräkning till följd av vissa bolagshändelser (se under rubriken *Omräkning* nedan).

Styrelsen har rätt att besluta att Deltagarna ska erhålla, helt eller delvis, kontant ersättning istället för B-aktier. Den kontanta ersättningen per tilldelad och intjänad Aktierätt ska uppgå till den volymvägda genomsnittskursen för bolagets B-aktie på Nasdaq Stockholm under en period om trettio (30) handelsdagar före Intjänandedagen. Den totala kontanta ersättningen kan dock inte överstiga 20 procent av Deltagarens fasta årslön.

Intjänning

Aktierätterna är knutna till Deltagarens anställning i bolaget eller annat koncernbolag och är föremål för intjänning i enlighet med vad som anges nedan.

Samtliga Aktierätter ska anses vara intjänade om Deltagaren är fortsatt anställd i bolaget eller annat koncernbolag den dag som infaller tre (3) år efter styrelsens beslut om tilldelning av Aktierätter ("**Intjänandedagen**"). En Deltagare som har sagt upp sin anställning eller blivit uppsagd per nämnda dag men som fortsatt är anställd ska inte betraktas som anställd. Aktierätter kan också tjänas in av en Deltagare som per Intjänandedagen inte är anställd i bolaget eller annat koncernbolag men som enligt styrelsens bedömning är en så kallad *good leaver* på det sätt som närmare definierats i avtalet avseende Aktierätterna (t.ex. en Deltagare som gått i pension eller som blivit uppsagd på grund av arbetsbrist).

Om anställningen i bolaget eller annat koncernbolag sägs upp innan Intjänandedagen förfaller Deltagarens samtliga Aktierätter, med undantag för de fall där Deltagaren anses vara en *good leaver* enligt ovan.

Prestationsvillkor

Deltagarna i Programmet har rätt att erhålla B-aktier med stöd av intjänade Aktierätter om och i den utsträckning som prestationsvillkoren är uppfyllda enligt nedan:

- Mål avseende den ackumulerade totalavkastningen (TSR) för bolaget B-aktie enligt nedan (avkastningsmålet): 30 procent av de tilldelade och intjänade Aktierätterna.
- Ett eller flera operationella mål som avser bolagets forskning och utveckling och/eller partnerskap och som fastställs av styrelsen (de operationella målen): 60 procent av de tilldelade och intjänade Aktierätterna vid full måluppfyllnad. Om målet uppfylls delvis får styrelsen besluta att en mindre del av de tilldelade och intjänade Aktierätterna får utnyttjas (som utgångspunkt i proportion till måluppfyllnad).
- Ett eller flera hållbarhetsrelaterade mål som fastställs av styrelsen (hållbarhetsmålen): 10 procent av de tilldelade och intjänade Aktierätterna vid full måluppfyllnad. Om målet uppfylls delvis får styrelsen besluta att en mindre del av de tilldelade och intjänade Aktierätterna får utnyttjas (som utgångspunkt i proportion till måluppfyllnad).

Måluppfyllnad avseende prestationsvillkoren ska bedömas per den 28 maj 2029.

Avkastningsmålet är uppfyllt om den ackumulerade totalavkastningen (avkastning till aktieägarna i form av kursuppgång samt återinvestering av eventuella utdelningar) ("TSR")¹ för bolagets B-aktie på Nasdaq Stockholm uppgår till minst 30 procent under mätperioden för Programmet (det vill säga en period om trettio (30) handelsdagar före årsstämman den 28 maj 2026 jämfört med en period om trettio (30) handelsdagar före den 28 maj 2029). Styrelsen får besluta att avkastningsmålet ska justeras vid en uppdelning eller sammanläggning av aktier eller andra liknande bolagshändelser.

De operationella målen och hållbarhetsmålen ska fastställas av styrelsen i samband med att tilldelning av Aktierätter sker. Styrelsen ska ha rätt att justera de operationella målen och hållbarhetsmålen under intjänandeperioden om det föreligger särskilda skäl som motiverar en sådan justering, till exempel extraordinära händelser, omorganisationer och strukturförändringar.

Efter intjänandeperiodens utgång ska styrelsen offentliggöra de operationella målen och hållbarhetsmålen, i vilken utsträckning dessa har uppfyllts och hur tilldelning har skett baserat på detta.

Omräkning

Det antal B-aktier som varje Aktierätt berättigar till kan bli föremål för omräkning till följd av fondemission, sammanläggning eller uppdelning (split) av aktier, företrädesemission eller liknande åtgärder. Beslut om omräkning fattas av styrelsen. Omräkningsvillkoren i de fullständiga villkoren för teckningsoptioner av serie 2026/2029 (se under punkt 15.B nedan) ska tillämpas så långt som möjligt och i annat fall ska omräkningen ske med beaktande av sedvanlig praxis för motsvarande incitamentsprogram.

Övriga villkor

Rätten att delta i Programmet är villkorad av att Deltagaren ingår ett avtal avseende Aktierätterna med bolaget eller annat koncernbolag. Avtalet ska vara utformat i enlighet med de villkor som framgår av detta förslag samt i övrigt innehålla sedvanliga villkor för den här typen av incitamentsprogram. Styrelsen ska ansvara för utformningen av avtalet och för implementeringen och genomförandet av Programmet inom ramen för ovan angivna huvudsakliga villkor och riktlinjer.

Styrelsen har rätt att, inom ramen för avtalet med respektive deltagare, göra de rimliga ändringar och anpassningar av villkoren för Aktierätterna som bedöms lämpliga eller ändamålsenliga till följd av lokala arbetsrättsliga eller skatterättsliga regler eller administrativa förhållanden. Det kan bl.a. innebära att fortsatt intjäning av Aktierätter kan komma att ske i vissa fall då så annars inte hade varit fallet. Styrelsen äger också rätt att tidigarelägga intjäning och tidpunkten för utnyttjande av Aktierätter, såsom vid offentligt uppköpserbudande, vissa ägarförändringar i bolaget, likvidation, fusion och liknande åtgärder. Styrelsen äger avslutningsvis rätt att i extraordinära fall begränsa omfattningen av eller i förtid avsluta Programmet, helt eller delvis.

Aktierätterna ska inte utgöra värdepapper och får inte överlätas, pantsättas eller på annat sätt disponeras av innehavaren. Dock gäller att rättigheterna enligt intjänade Aktierätter övergår på dödsboet i händelse av Deltagarens dödsfall.

Deltagande i Programmet förutsätter dels att sådant deltagande lagligen kan ske, dels att sådant deltagande enligt styrelsens bedömning kan ske med rimliga administrativa kostnader och ekonomiska insatser.

Styrelsen ska ha rätt att besluta om mindre avvikelser i programmet som kan komma att behövas för att fullfölja programmets syfte. Styrelsen ska i det avseendet ha rätt att vidta nödvändiga

¹ TSR beräknas genom att den volymvägda genomsnittskursen för bolagets B-aktie under trettio (30) handelsdagar före årsstämman den 28 maj 2026 jämförs med den volymvägda genomsnittskursen för bolagets B-aktie under trettio (30) handelsdagar före den 28 maj 2029, inklusive återinvesterad utdelning. Avkastningsmålet innebär att TSR i genomsnitt ska motsvara cirka 9 procent per år för att tilldelning ska ske.

justeringar av dessa villkor för att uppfylla särskilda regler eller marknadsförutsättningar utanför Sverige.

B. Säkringsåtgärder med anledning av Programmet

För att kunna genomföra Programmet på ett kostnadseffektivt och flexibelt sätt, har styrelsen övervägt olika metoder för leverans av B-aktier inom Programmet, såsom återköp och överlåtelse av egna aktier till Deltagare i Programmet samt utgivande av och efterföljande överlåtelse av teckningsoptioner berättigande till teckning av nya B-aktier till Deltagare i Programmet. Styrelsen har även beaktat att leverans av B-aktier inom Programmet ska ske tidigast under år 2029. För att säkerställa bolagets åtaganden enligt punkt 15.A samt säkra därmed sammanhängande kostnader föreslår styrelsen även att bolagsstämman beslutar i enlighet med förslagen nedan under punkt 15.B.1 förslag till beslut om godkännande av överlåtelse av egna aktier, 15.B.2 förslag till beslut om bemyndigande om förvärv av egna aktier, och 15.B.3 förslag till beslut om riktad emission av teckningsoptioner samt godkännande av överlåtelse av teckningsoptioner och aktier som tecknats med stöd av teckningsoptioner, med rätt för styrelsen att kombinera eller välja någon av dem.

1. Förslag till beslut om godkännande av överlåtelser till Deltagarna av återköpta aktier

Styrelsen föreslår att bolagsstämman fattar beslut om att godkänna att bolaget överlåter återköpta B-aktier till Deltagarna på följande villkor.

- a) Överlåtelse får ske endast av B-aktier i bolaget, varvid högst 235 000 B-aktier i bolaget (med förbehåll för omräkning) får överlåtas vederlagsfritt till Deltagarna.
- b) Rätt att vederlagsfritt förvärva B-aktier i bolaget ska, med avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt, tillkomma Deltagarna. Vidare ska, med avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt, dotterbolag till bolaget eller av bolaget anlitad finansiell mellanhand ha rätt att vederlagsfritt förvärva B-aktier i bolaget, varvid sådan förvärvare ska vara skyldig att, enligt villkoren för Programmet, omgående överlåta B-aktierna till Deltagarna.
- c) Överlåtelser av B-aktier i bolaget ska ske vederlagsfritt vid den tidpunkt och på de övriga villkor som Deltagarna enligt Programmet har rätt att erhålla B-aktier.
- d) Antalet B-aktier i bolaget som kan komma att överlåtas inom ramen för Programmet ska omräknas till följd av fondemission, split, företrädesemission, utdelning och/eller andra liknande bolagshändelser på motsvarande sätt som gäller omräkning av Aktierätter.
- e) Överlåtelser av högst det antal B-aktier som vid var tid innehas av bolaget ska också kunna ske på Nasdaq Stockholm, inklusive genom finansiell mellanhand, till ett pris inom det vid var tid registrerade kursintervallet för att täcka eventuella sociala avgifter i enlighet med villkoren för Programmet och/eller de tidigare beslutade prestationsaktieprogrammen.

2. Förslag till beslut om bemyndigande för styrelsen att besluta om förvärv av egna aktier för att säkerställa leverans inom Programmet och tidigare beslutade incitamentsprogram

I syfte att säkerställa bolagets åtaganden att leverera aktier till Deltagarna i Programmet samt de tidigare beslutade prestationsaktieprogrammen, föreslår styrelsen att årsstämman bemyndigar styrelsen att besluta om förvärv av egna B-aktier enligt följande villkor:

- a) Förvärv får ske på Nasdaq Stockholm.
- b) Bemyndigandet får utnyttjas vid ett eller flera tillfällen, dock längst till årsstämman 2027.
- c) Det antal B-aktier som erfordras för leverans av aktier till Deltagarna i Programmet och/eller de tidigare beslutade prestationsaktieprogrammen samt för att finansiera sociala avgifter eller andra kostnader relaterade till Programmet och/eller de tidigare beslutade prestationsaktieprogrammen, dock högst 730 000 B-aktier (med förbehåll för omräkning), får förvärvas till säkerställande av sådan leverans samt för att innehas för en eventuell framtida avyttring för att finansiera sociala avgifter eller andra kostnader relaterade till Programmet.
- d) Förvärv av egna aktier ska ske kontant till ett pris inom det vid var tid registrerade kursintervallet, varmed avses intervallet mellan högsta köpkurs och lägsta säljkurs.
- e) Styrelsen får besluta om övriga villkor för förvärvet.

3. Förslag till beslut om riktad emission av teckningsoptioner samt godkännande av överlåtelse av teckningsoptioner för att säkerställa leverans inom Programmet

I syfte att säkerställa bolagets åtaganden att leverera B-aktier till Deltagarna i Programmet samt för en eventuell framtida avyttring för att finansiera sociala avgifter eller andra kostnader relaterade till Programmet, föreslår styrelsen att bolagsstämman beslutar om riktad emission av teckningsoptioner, med rätt till teckning av nya B-aktier i bolaget, i enlighet med nedanstående förslag.

Styrelsens förslag innebär att stämman ska besluta om en riktad emission av 309 000 teckningsoptioner med rätt till nyteckning av B-aktier i bolaget på i huvudsak följande villkor.

1. Teckningsoptionerna emitteras utan vederlag. Varje teckningsoption ska ge rätt att teckna en ny B-aktie i bolaget, således kommer aktiekapitalet, vid fullt utnyttjande av teckningsoptionerna, att öka med maximalt 6 180 kronor.
2. Rätt att teckna teckningsoptioner ska, med avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt, tillkomma BioArctic AB.
3. Teckning av teckningsoptionerna ska ske senast den 30 juni 2026, styrelsen ska dock ha rätt att förlänga teckningstiden.
4. Teckningsoptionerna ska ge möjlighet att teckna B-aktier från och med att teckningsoptionerna registrerats hos Bolagsverket till och med den 31 december 2029.
5. En teckningsoption ger en optionsinnehavare rätt att teckna en ny B-aktie i bolaget till en teckningskurs motsvarande aktiens kvotvärde, 0,02 kronor.
6. De nyemitterade B-aktierna ska medföra rätt till utdelning från och med den första avstämningsdagen för utdelning som inträffar efter att B-aktierna registrerats hos Bolagsverket.
7. Antal B-aktier som kan tecknas för varje teckningsoption kan komma att omräknas enligt teckningsoptionsvillkoren på grund av bl.a. fondemission, sammanläggning eller uppdelning av aktier, företrädesemission eller liknande åtgärder.
8. De fullständiga villkoren för teckningsoptionerna, inklusive omräkningsvillkor, framgår av Bilaga 1 till styrelsens fullständiga förslag till beslut.

Motiv för avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt

Skälen för avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt är att säkerställa bolagets åtagande om att leverera B-aktier i enlighet med Programmet samt i övrigt förfoga över teckningsoptionerna för att täcka kostnader för, eller fullgöra åtaganden under, Programmet.

Överlåtelse av teckningsoptionerna och aktier som tecknats med stöd av teckningsoptionerna

Styrelsen föreslår vidare att stämman beslutar att godkänna att BioArctic vid ett eller flera tillfällen får överlåta teckningsoptionerna och/eller aktier som tecknats med stöd av teckningsoptionerna till Deltagarna i Programmet eller finansiell mellanhand som anlitas av bolaget (för vidare överlåtelse till Deltagarna i Programmet) i enlighet med villkoren och riktlinjerna för Programmet samt i övrigt förfoga över teckningsoptionerna för att täcka kostnader för, eller fullgöra åtaganden under, Programmet.

Särskilt bemyndigande

Styrelsen föreslår att styrelsen eller den styrelsen utser ska ha rätt att vidta de smärre justeringar i ovan nämnda förslag till beslut som kan visa sig erforderliga i samband med registrering av beslutet vid Bolagsverket eller på grund av andra formella krav.

Förslagets beredning

Det föreslagna Programmet och därtill hörande säkringsåtgärder har, enligt riktlinjer utfärdade av bolagets styrelse, beretts av bolagets ersättningsutskott, med hjälp av externa rådgivare. Ersättningsutskottet har presenterat arbetet för styrelsen, varefter styrelsen har beslutat att föreslå att Programmet och därtill hörande säkringsåtgärder antas på årsstämman 2026.

Kostnader för Programmet samt effekter på nyckeltal

Programmet kommer att redovisas i enlighet med IFRS 2 vilket innebär att Aktierätterna ska kostnadsföras som en personalkostnad och periodiseras över intjänandeperioden och fortlöpande omvärderas vid varje rapporttillfälle.

Om aktieavkastningen uppgår till 30 % och samtliga övriga mål nås kommer de förväntade årliga kostnaderna att uppgå till 26,6 MSEK, inklusive sociala avgifter, vilket motsvarar cirka 10,2 procent av bolagets totala personalkostnader för räkenskapsåret 2025. Programmets effekter på bolagets vinst per aktie och andra nyckeltal bedöms vara marginella.

Tabellen nedan innehåller en uppskattning av bolagets totala kostnader för Programmet vid olika utfall avseende ackumulerad totalavkastning, under antagandet att samtliga Aktierätter tjänas in, att samtliga prestationsvillkor är uppfyllda samt att procentsatsen för sociala avgifter uppgår till 31 procent.

	<i>Antagen totalavkastning (TSR)</i>		
	20 %	30 %	40 %
Uppskattad årlig kostnad	23,1 MSEK	26,6 MSEK	27,4 MSEK

Det ska noteras att samtliga beräkningar är preliminära, baseras på antaganden och endast syftar till att ge en illustration av de kostnader som Programmet kan medföra. Verkliga kostnader kan således komma att avvika från vad som anges ovan.

Utspädning

Vid maximal tilldelning av Aktierätter och under antagande om att inga bolagshändelser som föranleder omräkning inträffar under intjänandeperioden, uppgår antalet B-aktier som kan tilldelas vederlagsfritt i Programmet till högst 235 000 B-aktier i bolaget.

Om teckningsoptioner utnyttjas i syfte att leverera B-aktier enligt villkoren i Programmet eller finansiera bolagets kostnader för Programmet kommer det att innebära en utspädningseffekt för befintliga aktieägare. Vid fullt utnyttjande av teckningsoptionerna kommer antalet utestående B-aktier i bolaget att öka med 309 000. Dessa B-aktier utgör 0,35 procent av antalet aktier och 0,13 procent av antalet röster, beräknat såsom antalet tillkommande aktier i förhållande till summan av tillkommande och befintliga aktier.

Om återköpta aktier (i enlighet med styrelsens förslag om förvärv och överlåtelse av egna aktier), helt eller delvis överlåts till Deltagarna i Programmet i stället för utnyttjande av teckningsoptioner kommer utspädningseffekten att minska.

Tidigare incitamentsprogram i BioArctic

BioArctic har fyra utestående långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram, Personaloptionsprogram 2019/2028, Prestationsaktieprogram 2023/2026, Prestationsaktieprogram 2024/2027 samt Prestationsaktieprogram 2025/2028.

Personaloptionsprogram 2019/2028 riktar sig till bolagets ledande befattningshavare, forskare och övrig personal. Personaloptionsprogram 2019/2028 omfattar högst 1 000 000 personaloptioner. För att möjliggöra bolagets leverans av aktier enligt personaloptionsprogrammet 2019/2028 beslutade årsstämman 2019 om riktad emission av högst 1 000 000 teckningsoptioner. Antalet utestående och ännu ej utnyttjade personaloptioner uppgick per den 31 mars 2026 till 180 500. De utestående personaloptionerna kan medföra en utspädningseffekt motsvarande 0,20 procent av aktiekapitalet och 0,08 procent av rösterna i bolaget (beräknat utifrån antalet befintliga aktier i bolaget), förutsatt att fullt utnyttjande av samtliga utestående personaloptioner sker.

Prestationsaktieprogram 2023/2026 riktar sig till bolagets ledande befattningshavare, forskare och övrig personal och omfattar högst 125 000 aktierätter. För att möjliggöra bolagets leverans av aktier enligt prestationsaktieprogrammet 2023/2026 beslutade årsstämman 2023 om riktad emission av högst 125 000 teckningsoptioner. Antalet utestående och ännu ej utnyttjade aktierätter uppgick per den 31 mars 2026 till 115 500 och antalet utestående och ännu ej utnyttjade teckningsoptioner uppgick till 125 000. Den maximala utspädningseffekten av prestationsaktieprogrammet 2023/2026 beräknas uppgå till 0,10 procent av aktiekapitalet och 0,04 procent av rösterna i bolaget (beräknat utifrån antalet befintliga aktier i bolaget), förutsatt att fullt utnyttjande av samtliga 115 500 aktierätter sker och att leveransen av aktier sker genom utnyttjande av 115 500 teckningsoptioner samt att resterande 9 500 utestående teckningsoptioner utnyttjas för att täcka del av prestationsaktieprogrammets kostnader för sociala avgifter.

Prestationsaktieprogram 2024/2027 riktar sig till bolagets ledande befattningshavare, forskare och övrig personal och omfattar högst 160 000 aktierätter. För att möjliggöra bolagets leverans av aktier enligt prestationsaktieprogrammet 2024/2027 beslutade årsstämman 2025 om riktad emission av högst 210 000 teckningsoptioner. Antalet utestående och ännu ej utnyttjade aktierätter uppgick per den 31 mars 2026 till 146 000 och antalet utestående och ännu ej utnyttjade teckningsoptioner uppgick till 210 000. Den maximala utspädningseffekten av prestationsaktieprogrammet 2024/2027 beräknas uppgå till 0,22 procent av aktiekapitalet och 0,09 procent av rösterna i bolaget (beräknat utifrån antalet befintliga aktier i bolaget), förutsatt att fullt utnyttjande av samtliga 146 000 aktierätter sker och att leveransen av aktier sker genom utnyttjande av 146 000 teckningsoptioner samt att ytterligare 45 873 utestående teckningsoptioner utnyttjas för att täcka prestationsaktieprogrammets kostnader för sociala avgifter.

Prestationsaktieprogram 2025/2028 riktar sig till anställda i bolaget och omfattar högst 210 000 aktierätter. För att möjliggöra bolagets leverans av aktier enligt prestationsaktieprogrammet 2025/2028 beslutade årsstämman 2025 om riktad emission av högst 276 000 teckningsoptioner. Antalet utestående och ännu ej utnyttjade aktierätter uppgick per den 31 mars 2026 till 198 500 och antalet utestående och ännu ej utnyttjade teckningsoptioner uppgick till 276 000. Den maximala utspädningseffekten av prestationsaktieprogrammet 2025/2028 beräknas uppgå till 0,29 procent av aktiekapitalet och 0,12 procent av rösterna i bolaget (beräknat utifrån antalet befintliga aktier i bolaget), förutsatt att fullt utnyttjande av samtliga 198 500 aktierätter sker och att leveransen av aktier sker genom utnyttjande av 198 500 teckningsoptioner samt att ytterligare 62 369 utestående teckningsoptioner utnyttjas för att täcka prestationsaktieprogrammets kostnader för sociala avgifter.

Stockholm i april 2026

BioArctic AB (publ)

Styrelsen

The board of directors' proposal on a resolution regarding a long-term share incentive program (2025/2028) for employees in the company including a) resolution to introduce an incentive program and b) resolutions regarding hedging arrangements in respect of the incentive program (item 15)

Background

The board of directors in BioArctic AB (publ), 556601-2679 ("**BioArctic**"), proposes that the general meeting resolves to introduce a long-term incentive program for employees in the company (the "**Program**"). At the 2023, 2024 and 2025 annual general meetings, it was resolved to introduce long-term share-based incentive programs based on performance share rights aimed at the company's employees. The board of directors' intention is for the performance share programs to be recurring annually and, against this background, the board presents the proposal regarding the Program.

The board of directors considers that it is essential and in all shareholders' interest that the company's employees, who are considered to be important for the company's further development has a long-term interest in a positive development in value of the shares in the company. The board of directors believes that the Program will increase the interest in the company's operations as well as increase the participants' motivation and sense of community with the company and its shareholders.

The Program includes all employees of the company or other companies within the group. The board of directors may also, if the board deems it in the interest of the company, offer one or more new employees to participate in the Program under the conditions described below.

The Program is a three-year incentive program under which the participants will be awarded performance based share units ("**PSU**") which, provided that certain conditions are met, entitle the holder to receive B-shares in the company free of charge in accordance with the conditions set out in item 15.A below. As part of the implementation and execution of the Program, it is further proposed that the board of directors be authorised to repurchase shares in the company, that a maximum of 309,000 warrants be issued, and that the General Meeting approve transfers of shares and/or warrants in accordance with item 15.B below.

A. Introduction of the Program

The board of directors proposes that the General Meeting resolves to introduce the Program in accordance with the principal conditions set out below.

Requirements for participation in the Program and allocation of PSUs

The Program covers a maximum of 235,000 PSUs. The board of directors has the right to resolve on the allocation of PSUs on one or more occasions (but no later than 1 September 2026) in accordance with the principles below. The PSUs shall be allocated free of charge.

PSUs may be allocated to persons who are employed by the company or another company within the group upon the board's decision on allocation. Employees are defined as full- and part-time employees, including employees on a probationary period, but not hourly employees. A person who has entered into an employment agreement with the company or another company within the group but has not started his or her employment on the said date shall not be considered an employee. A person who has resigned their employment or been dismissed on the said date but is still employed, shall not be considered an employee. The board of directors has the right to grant exemptions from the employment requirement, including that someone employed after 1 September 2026, can be included in the Program, if the board of directors deems that it is favorable for the company.

The board of directors may take into account the employee's performance and goal achievement when resolving on allocation, otherwise the allocation of PSUs is not conditional on performance criteria. The board of directors considers that this is justified by the fact that the exercise of the PSUs is conditional on both vesting and that the performance-related conditions are met.

The Participants in the Program are divided into four categories:

- CEO ("**Category 1**") who can be awarded a maximum of 10,000 PSUs;
- members of the management ("**Category 2**") who can be awarded a maximum of 5,000 PSUs per person and a maximum of 55,000 PSUs for all participants in Category 2;
- other key personnel ("**Category 3**") who can be awarded a maximum of 3,000 PSUs per person and a maximum of 120,000 PSUs for all participants in Category 3; and
- other employees ("**Category 4**") who can be awarded a maximum of 500 PSUs per person and a maximum of 62,500 PSUs for all participants in Category 4.

The maximum number of PSUs that can be awarded in the Program are 235,000.

The participants are hereafter referred to individually as "**Participant**" and together as "**Participants**".

Right to receive B-shares with the support of PSUs

After vesting, each PSU allocated to Participants entails a right to receive one (1) B-share in the company free of charge provided that the performance conditions are met (see under the heading *Vesting and Performance conditions* below).

The number of B-shares to which each PSU entitles may be subject to recalculation as a result of certain company events (see under *Recalculation* below).

The board of directors has the right to resolve that Participants shall receive, in whole or in part, cash compensation instead of B-shares. The cash compensation per assigned and vested PSU shall amount to the volume-weighted average price of the company's B-share on Nasdaq Stockholm during a period of thirty (30) trading days prior to the Vesting Date. However, the total cash compensation cannot exceed 20 percent of the Participant's fixed annual salary.

Vesting

The PSUs are connected to the Participant's employment with the company or another group company and are subject to vesting in accordance with what is stated below.

All PSUs shall be considered vested if the Participant is still employed by the company or another group company on the date which is three (3) years after the board of directors' decision on the allocation of PSUs ("**Vesting Date**"). A Participant who has resigned his/her employment or has been dismissed on the said day but who is still employed shall not be considered an employee. PSUs may also be vested by a Participant who, as of the Vesting Date, is not employed by the company or another group company but who, according to the board of directors' assessment, is a so-called *good leaver* in the manner defined in more detail in the agreement regarding the PSUs (e.g. a Participant who has retired or who has been dismissed due to redundancy).

If the employment with the company or another group company is terminated before the Vesting Date, all of the Participant's PSUs expire, with the exception where the Participant is considered to be a good leaver as described above.

Performance conditions

The Participants are entitled to receive B-shares based on the vested PSUs if and to the extent that the performance conditions are met as set out below:

- Conditions regarding the accumulated total shareholder return (TSR) regarding the company's B-share as set below (the return condition): 30 percent of the allocated and vested PSUs.
- One or more operational conditions that relate to the company's research and development and/or partnerships and that are determined by the board (the operational conditions): 60 percent of the allocated and vested PSUs if the condition is fully met. If the condition is partially met, the board of directors may decide that a smaller portion of the allocated and vested PSUs may be used (as a starting point in proportion to the fulfillment of the condition).
- One or more sustainability-related conditions set by the board (sustainability conditions): 10 percent of the allocated and vested PSUs if the condition is fully met. If the condition is partially met, the board may decide that a smaller portion of the allocated and vested PSUs may be used (as a starting point in proportion to the fulfillment of the condition).

Fulfillment of the performance conditions shall be assessed as of 28 May 2029.

The return condition shall be considered achieved if the accumulated total shareholder return (shareholder return in the form of share price appreciation together with the reinvestment of any dividends) ("TSR")¹ of the company's B-shares on Nasdaq Stockholm is at least 30 percent during the measurement period (i.e. a period of thirty (30) trading days prior the annual general meeting on 28 May 2026, compared to a period of thirty (30) trading days prior to the 28 May 2029). The board of directors may resolve to adjust the return condition in the event of a share split or consolidation of shares or other comparable corporate events.

The operational conditions and sustainability conditions shall be determined by the board in connection with the allocation of PSUs. The board shall have the right to adjust the operational conditions and sustainability conditions during the vesting period if there are special reasons that justify such an adjustment, for example extraordinary events, reorganisations and structural changes.

After the end of the vesting period, the board shall publish the operational conditions and sustainability conditions, the extent to which these have been met and how allocation has taken place based on the fulfillment of such conditions.

Recalculation

The number of B-shares to which each PSU entitles may be subject to recalculation as a result of a bonus issue, reverse split or split of shares, rights issue or similar measures. Resolutions on recalculation are made by the board of directors. The terms of recalculation in the full terms for warrants of series 2026/2029 (see under item 15.B below) shall be applied as far as possible and otherwise the recalculation shall consider customary practices for similar incentive programs.

Other conditions

The right to participate in the Program is conditional on the Participant entering into an agreement regarding the PSUs with the company or another company within the group. The agreement shall be in accordance with the terms and conditions in this proposal and otherwise contain customary conditions for this type of incentive program. The board of directors shall be responsible to draw up the agreement and for the implementation and execution of the Program within the framework of the main conditions and guidelines stated above.

¹ TSR is calculated by comparing the volume-weighted average share price of the company's B-share during thirty (30) trading days prior to the annual general meeting on 28 May 2026 with the volume-weighted average share price of the company's B-share during thirty (30) trading days prior to the 28 May 2029, including reinvested dividends. The return condition implies that the TSR on average shall correspond to approximately 9 percent per annum in order for the allocation to take place.

The board of directors has the right, within the framework of the agreement with the respective participants, to make the reasonable changes and adjustments to the terms of the PSUs that are deemed appropriate or expedient as a result of local labor law or tax law rules or administrative conditions. It can, inter alia, mean that continued vesting of PSUs may take place in certain cases where this would not otherwise have been the case. The board of directors also has the right to advance the vesting and the timing of the exercise of PSUs, such as in the event of a public takeover offer, certain ownership changes in the company, liquidation, merger and similar measures. Finally, the board of directors has the right to limit the scope of or prematurely terminate the Program, in whole or in part, in extraordinary cases.

The PSUs shall not constitute securities and may not be transferred, pledged or otherwise disposed of by the holder. However, the rights according to vested PSUs are transferred to the estate in the event of the Participant's death.

Participation in the Program assumes that such participation can legally take place, and that, according to the board of directors' assessment, such participation can take place with reasonable administrative costs and financial efforts.

The board of directors shall have the right to resolve on minor deviations in the Program that may be necessary to fulfil the purpose of the Program. In that regard, the board of directors shall have the right to make the necessary adjustments to these terms and conditions in order to meet special rules or market conditions outside Sweden.

B. Hedging arrangements in respect of the Program

In order to be able to implement the Program in a cost-effective and flexible manner, the board of directors has considered various methods for the delivery of B-shares within the Program, such as repurchasing and transfer of own shares in the company to Participants in the Program as well as issuing and subsequent transfer of warrants entitling to the subscription of new B-shares to Participants in the Program. The board of directors has also taken into account that the delivery of B-shares within the Program shall take place in 2029 at the earliest. In order to secure the company's commitments according to item 15.A as well as secure related costs, the board of directors also proposes that the General Meeting resolves in accordance with the proposals below under item 15.B.1 proposal for resolution on the approval of the transfer of own shares in the company, 15.B.2 proposal for a resolution on authorisation for the acquisition of shares in the company, and 15.B.3 proposal for a resolution on the directed issue of warrants and approval of the transfer of warrants and shares subscribed with support of warrants, with the right for the board of directors to combine or choose any of them.

1. Proposal for resolution on transfer of repurchased shares to Participants

The board of directors proposes that the Annual General Meeting resolves to approve the transfer of the company's B-shares to the Participants, under the following terms.

- a) Only B-shares in the company may be transferred, and a maximum of 235,000 B-shares in the company (subject to recalculation) may be transferred free of charge to Participants.
- b) The right to acquire B-shares in the company, free of charge, shall be granted to Participants, notwithstanding shareholders' preferential rights. The company's subsidiaries or financial intermediaries engaged by the company shall also be entitled to acquire B-shares in the company free of charge, notwithstanding shareholders' preferential rights. Such acquirer shall be obliged to immediately transfer the B-shares to Participants, in accordance with the Program's terms.
- c) B-shares in the company shall be transferred free of charge, at the time and under the other terms in the Program according to which Participants are entitled to receive B-shares.

- d) The number of B-shares in the company that may be transferred under the Program shall be subject to recalculation to take into account bonus issues, share splits, rights issues, dividends and/or other similar corporate events in the corresponding manner that applies to the recalculation of PSUs.
- e) Transfers of no more than the number of B-shares held by the company from time to time may also take place at Nasdaq Stockholm, including through a financial intermediary, at a price within the price range registered at any time to cover any social charges in accordance with the terms of the Program and/or the previous performance share programs.

2. Proposal for resolution on authorisation for the board of directors to resolve on acquisition of shares in the company to ensure delivery within the Program and previously resolved incentive programs

To ensure the company's commitment to deliver shares to the Participants in the Program and the previously resolved performance share programs, the board of directors proposes that the Annual General Meeting authorises the board of directors to resolve on repurchase of B-shares in the company in accordance with the following terms:

- a) Acquisitions may take place at Nasdaq Stockholm.
- b) The authorisation may be used on one or more occasions, but no later than the 2027 annual general meeting.
- c) The number of B-shares required for the delivery of shares to the Participants in the Program and/or the previously resolved performance share programs and to finance social security contributions or other costs related to the Program and/or the previously resolved performance share programs, however no more than 730,000 B-shares (subject to recalculation), may be acquired to ensure such delivery as well as to be held for a possible future disposal to finance social security contributions or other costs related to the Program.
- d) Acquisition of shares in the company shall be made against cash payment and at a price within the market price interval registered at any given time, such interval being the interval between the highest purchase price and the lowest sales price.
- e) The board of directors may resolve on other conditions for the acquisition.

3. Proposal for resolution on a directed issue of warrants and approval of transfer of warrants to ensure delivery within the Program

To secure the company's commitment to deliver B-shares to the Participants in the Program as well as to enable possible future disposals to finance social security contributions or other costs related to the Program, the board of directors proposes that the General Meeting resolves on a directed issue of warrants with the right to subscribe for new B-shares in the company, in accordance with the proposal below.

The board of directors' proposal entails that the General Meeting shall decide on a directed issue of 309,000 warrants with the right to subscription of new B-shares in the company, on the terms and conditions set out below.

1. The warrants are issued free of charge. Each warrant will give the right to subscribe for one new B-share in the company. If all warrants are used for subscription of shares, the company's share capital will increase with a maximum of SEK 6,180.
2. The right to subscribe for new warrants shall, with deviation from the shareholders pre-emption rights, belong to BioArctic AB.
3. Subscription of warrants shall be made no later than 30 June 2026. The board of directors shall have the right to extend the subscription period.

4. Subscription of B-shares in the company can be made from the registration of the warrants with the Swedish Companies Registration Office and up to and including 31 December 2029.
5. Each warrant entitles to subscription for one new B-share in the company at a subscription price corresponding to the share's quota value, SEK 0.02.
6. The new B-shares that has been issued by virtue of the warrants entitles to dividend for the first time on the first record date for dividend to take place after the subscription of new B-shares has been registered with the Swedish Companies Registration Office.
7. The number of B-shares that may be issued under each warrant may be recalculated in accordance with the terms and conditions for the warrants due to a bonus issue, share split or consolidation, rights issue and/or any similar event.
8. The complete terms and conditions for the warrants, including recalculation principles, are set out in Appendix 1 to the board of directors' complete proposal.

Reason for the deviation from the shareholders' pre-emption right

The reason for deviating from the shareholders' pre-emption rights is to ensure the company's commitment to deliver B-shares in accordance with the Program and otherwise dispose of the warrants to cover costs for, or fulfil commitments under, the Program.

Transfer of the warrants and shares subscribed with support of warrants

Furthermore, the board of directors proposes that the General Meeting resolves to approve that BioArctic, on one or more occasions, may transfer warrants and/or shares subscribed with support of warrants to the Participants in the Program or a financial intermediary engaged by the company (for further transfer to the Participants in the Program) in accordance with the terms and conditions of the Program, and dispose of the warrants in order to cover costs related to, or fulfil obligations occurring under, the Program.

Special authorisation

The board of directors proposes that the board of directors, or anyone appointed by the board of directors, shall be entitled to make minor adjustments to the above proposed resolution that may be necessary upon registration of the resolution with the Swedish Companies Registration Office or due to any other formal requirement.

Preparation of the matter

The proposed Program and related hedging measures have, according to guidelines issued by the board of directors, been prepared by the company's remuneration committee, with the help of external advisers. The remuneration committee has presented the work to the board of directors, after which the board of directors has decided to propose that the Program and associated hedging measures be adopted at the Annual General Meeting 2026.

Cost of the Program and the Program's effects on key performance indicators

The Program will be reported in accordance with IFRS 2, which means that the PSUs shall be expensed as a personnel cost and accrued over the vesting period and continuously revalued at each reporting occasion.

If the total shareholder return amounts to 30 percent and all other conditions are met in full, the expected annual costs amount to MSEK 26.6, including social security costs, which is equal to approximately 10.2 percent of the company's total personnel costs for the financial year 2025. The Program's effect on the company's earnings per share and other key performance indicators are limited.

The table below contains an estimate of the company's total costs for the Program for different accumulated total shareholder return outcomes, assuming that all PSUs are vested, that all performance conditions are met in full and that the percentage for social security costs is 31 percent.

	<i>Assumed total shareholder return (TSR)</i>		
	20 %	30 %	40 %
Estimated annual cost	MSEK 23.1	MSEK 26.6	MSEK 27.4

It should be noted that all calculations are preliminary, based on assumptions and only intended to provide an illustration of the costs that the Program may entail. Actual costs may thus deviate from what is stated above.

Dilution

Assuming the maximum allotment of PSUs and that no company events causing recalculation to occur during the vesting period, the number of B-shares to be allotted free of charge under the Program amounts to a maximum of 235,000 B-shares in the company.

If warrants are utilised for the purpose of delivering B-shares according to the terms and conditions of the Program or financing the company's costs for the Program, it will result in a dilution effect for existing shareholders. At full utilisation of the warrants, the number of outstanding B-shares in the company will increase by 309,000. These B-shares constitute 0.35 percent of the number of shares and 0.13 percent of the votes, calculated as the number of new shares in relation to the sum of existing shares and new shares in the company.

If repurchased shares (in accordance with the board of directors' proposal for acquisition and transfer of own shares) are fully or partly transferred to the Participants in the Program instead of exercising warrants, the dilution will be reduced.

Previous incentive programs in BioArctic

BioArctic has four outstanding long-term share-related incentive programs, Employee Share Option Program 2019/2028, Performance Share Program 2023/2026, Performance Share Program 2024/2027 and Performance Share Program 2025/2028.

Employee Share Option Program 2019/2028 is an employee stock option program for the company's management, researchers and other employees. The employee stock option program 2019/2028 includes up to 1,000,000 employee stock options. To enable the company's delivery of shares under the employee stock option program 2019/2028, the annual general meeting resolved on a directed issue of a maximum of 1,000,000 warrants. As of 31 March 2026, the number of outstanding and not yet exercised employee stock options amounted to 180,500. The outstanding employee stock options may entail a dilution effect corresponding to 0.20 percent of the share capital and 0.08 percent of the votes in the company (calculated based on the number of existing shares in the company), provided that full utilisation of all outstanding employee stock options takes place.

Long-term incentive program (program 2023/2026) is a performance share program aimed at the company's senior executives, researchers and other personnel and includes up to 125,000 PSUs. To enable the company's delivery of shares under the performance share program 2023/2026, the annual general meeting 2023 resolved on a directed issue of a maximum of 125,000 warrants. As of 31 March 2026, the number of outstanding and not yet exercised PSUs amounted to 115,500 and the number of outstanding and not yet exercised warrants amounted to 125,000. The maximum dilution effect of the performance share program 2023/2026 is estimated to amount to 0.10 percent of the share capital and 0.04 percent of the votes in the company (calculated based on the number of existing shares in the company), provided that all 115,500 PSUs are fully exercised, and that the delivery of shares takes place through exercise of 115,500 warrants, and

that the remaining 9,500 outstanding warrants are exercised to cover part of the social security costs of the long-term incentive program.

Long-term incentive program (program 2024/2027) is a performance share program aimed at the company's senior executives, researchers and other personnel and includes up to 160,000 PSUs. To enable the company's delivery of shares under the performance share program 2024/2027, the annual general meeting 2024 resolved on a directed issue of a maximum of 210,000 warrants. As of 31 March 2026, the number of outstanding and not yet exercised PSUs amounted to 146,000 and the number of outstanding and not yet exercised warrants amounted to 210,000. The maximum dilution effect of the performance share program 2024/2027 is estimated to amount to 0.22 percent of the share capital and 0.09 percent of the votes in the company (calculated based on the number of existing shares in the company), provided that all 146,000 PSUs are fully exercised, and that the delivery of shares takes place through exercise of 146,000 warrants, and that an additional 45,873 outstanding warrants are exercised to cover the social security costs of the long-term incentive program.

Long-term incentive program (program 2025/2028) is a performance share program aimed at the company's employees and includes up to 210,000 PSUs. To enable the company's delivery of shares under the performance share program 2025/2028, the annual general meeting 2025 resolved on a directed issue of a maximum of 276,000 warrants. As of 31 March 2026, the number of outstanding and not yet exercised PSUs amounted to 198,500 and the number of outstanding and not yet exercised warrants amounted to 276,000. The maximum dilution effect of the performance share program 2025/2028 is estimated to amount to 0.29 percent of the share capital and 0.12 percent of the votes in the company (calculated based on the number of existing shares in the company), provided that all 198,500 PSUs are fully exercised, and that the delivery of shares takes place through exercise of 198,500 warrants, and that an additional 62,369 outstanding warrants are exercised to cover the social security costs of the long-term incentive program.

Stockholm in April 2026

BioArctic AB (publ)

The board of directors

Styrelsens förslag till beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen i BioArctic AB (publ), organisationsnummer 556601–2679 ("BioArctic") föreslår att årsstämman beslutar om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare enligt nedan.

Översyn av tidigare beslutade riktlinjer

Enligt aktiebolagslagen ska styrelsen upprätta ett förslag till årsstämman om nya riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare när det uppkommer behov av väsentliga ändringar av riktlinjerna, dock minst vart fjärde år. Bolagets gällande ersättningsriktlinjer antogs av årsstämman 2022, och nya riktlinjer ska därför antas vid årsstämman 2026. Med anledning av detta har styrelsen gjort en översyn av de gällande ersättningsriktlinjerna och särskilt utvärderat riktlinjernas ändamålsenlighet och huruvida de möjliggör attraktiva och konkurrenskraftiga ersättningar till bolagets ledande befattningshavare.

Den rörliga ersättningen till bolagets ledande befattningshavare består i huvudsak av en målbaserad bonus som utbetalas vid uppfyllande av förutbestämda operationella mål. Bolaget har under de senaste åren haft en mycket positiv utveckling. Leqembi är nu godkänt på över 50 marknader och bolagets projektportfölj har breddats med nya projekt inom bland annat Huntingtons sjukdom och Parkinsonrelaterade sjukdomar. I slutet av 2024 ingick BioArctic ett strategiskt partnerskap med Bristol Myers Squibb, vilket under 2025 efterföljdes av ett options-, samarbets- och licensavtal med Novartis. De globala avtalen med Eisai, Bristol Myers Squibb och Novartis, samt ökade royaltyintäkter från försäljningen av Leqembi, bidrog till att BioArctic under 2025 rapporterade ett rekordresultat. Bolagets utveckling är i hög grad hänförlig till bolagsledningens insatser och strategiska beslut. Mot denna bakgrund anser styrelsen att det kan finnas skäl att betala ut ytterligare rörlig ersättning utöver den målbaserade bonusen om de operationella målen överträffas och det föreligger extraordinära prestationer eller omständigheter som talar för detta. Styrelsen ansåg att det, beaktat den starka utvecklingen under 2025, var motiverat att utbetala en ytterligare rörlig ersättning, vilket närmare redovisas i ersättningsrapporten. Styrelsen föreslår därför att ersättningsriktlinjerna uppdateras för att uttryckligen ge styrelsen möjlighet att besluta om sådana rörliga ersättningar. I övrigt görs vissa redaktionella ändringar.

Riktlinjernas omfattning och tillämplighet

Dessa riktlinjer omfattar den verkställande direktören, vice verkställande direktören (om sådan har utsetts) samt de personer som vid var tid ingår i bolagsledningen. I den mån styrelseledamot i bolaget utför arbete för bolaget vid sidan av sitt styrelseuppdrag ska dessa riktlinjer tillämpas även för eventuell ersättning som betalas till styrelseledamot för sådant arbete.

Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och på ändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2026. För tydlighets skull ska dessa riktlinjer också gälla för ersättning som utbetalas enligt bolagets befintliga milstolpsbaserade belöningsprogram kopplat till Leqembi efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2026. Med ersättning likställs överlåtelse av värdepapper och upplåtelse av rätt att i framtiden förvärva värdepapper från bolaget.

Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman, exempelvis aktierelaterade incitamentsprogram. Bolaget har flera utestående aktierelaterade incitamentsprogram som beskrivs närmare i årsredovisningen.

Ledande befattningshavare som är styrelseledamot eller suppleant i ett koncernbolags styrelse ska inte erhålla särskilt styrelsearvode för detta.

Hur riktlinjerna bidrar till bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

BioArctic är ett svenskt forskningsbaserat biofarma-bolag med fokus på innovation av läkemedel som kan fördröja eller stoppa allvarliga sjukdomar i hjärnan. Genom forskning i framkant och starka samarbeten skapar, utvecklar och tillhandahåller BioArctic innovativa behandlingar. Företaget ligger bakom lecanemab (Leqembi) – världens första läkemedel som bevisat bromsar sjukdomsförloppet och minskar den kognitiva försämringen vid tidig Alzheimers sjukdom. Lecanemab har utvecklats i samarbete med Eisai. BioArctic har en bred forskningsportfölj inom

Alzheimers sjukdom, Parkinsonrelaterade sjukdomar, ALS och enzymlsjukdomar. Flera av projekten nyttjar bolagets egenutvecklade teknologiplattform BrainTransporter som förbättrar transporten av läkemedel in i hjärnan. BioArctics arbete bygger på banbrytande vetenskapliga upptäckter och bolagets forskare samarbetar med strategiska partner som forskargrupper på universitet, kontraktorganisationer och globala läkemedelsbolag. Inom bolaget finns vetenskaplig spetskompetens och lång erfarenhet av att utveckla läkemedel från idé till marknad. BioArctics affärsmodell innebär att bolaget driver forskning och projektutveckling i tidig fas i egen regi för att vid lämplig tidpunkt utlicensiera kommersiella rättigheter och utveckling i sen fas till globala läkemedelsbolag. BioArctics vision är en värld där forskning besegrar allvariga hjärnsjukdomar.

En framgångsrik implementering av bolagets strategi samt tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla en bolagsledning med god kompetens och kapacitet att nå uppställda mål. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Dessa riktlinjer bidrar till bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet genom att ge bolaget möjlighet att erbjuda ledande befattningshavare en konkurrenskraftig ersättning.

Former av ersättning

Bolagets ersättningssystem ska vara marknadsmässigt och konkurrenskraftigt. Ersättning får utbetalas i form av fast lön, rörlig ersättning, pension och andra förmåner.

Fast lön ska vara individuell för varje enskild befattningshavare och baseras på befattningshavarens befattning, ansvar, kompetens, erfarenhet och prestation. Den ledande befattningshavaren får erbjudas möjlighet till löneväxling mellan fast lön och pension respektive övriga förmåner, under förutsättning att det är kostnadsneutralt för bolaget.

Rörlig ersättning ska relateras till utfallet av bolagets mål och strategier och ska som utgångspunkt baseras på förutbestämda och mätbara kriterier utformade i syfte att främja ett långsiktigt värdeskapande. Den andel av den totala ersättningen som utgörs av rörlig ersättning ska kunna variera beroende på befattning.

Bolagets ledande befattningshavare (inklusive verkställande direktören) kan erhålla en rörlig ersättning kopplad till av styrelsen fastställda operationella mål (målbonus). Målbonusen kan för den verkställande direktören uppgå till maximalt 50 procent av den årliga fasta lönen och för övriga ledande befattningshavare uppgå till maximalt 40 procent av den årliga fasta lönen. Ersättningar enligt bolagets milstolpsbaserade belöningsprogram räknas inte in i maxbeloppet för målbonusen.

Utöver målbonusen ska styrelsen ha möjlighet att besluta om ytterligare rörlig ersättning till ledande befattningshavare vid extraordinära prestationer eller arbetsinsatser som innebär att de operationella målen överträffas. Den totala rörliga ersättningen (exklusive ersättning enligt bolagets milstolpsbaserade belöningsprogram) kan uppgå till maximalt 150 procent av den årliga fasta lönen för verkställande direktören och till maximalt 80 procent av den årliga fasta lönen för övriga ledande befattningshavare.

BioArctic har vidare ett milstolpsbaserat belöningsprogram som är kopplat till Leqembi och som omfattar milstolpar kopplade till kliniska forskningsstudier, regulatoriska godkännanden samt framtida potentiell försäljning. Utbetalning av ett på förhand bestämt belopp sker om och när bolaget uppnår vissa förutbestämda mål (milstolpar). Uppnåendet av sådana milstolpar är typiskt sett förenat med betydande osäkerheter. Rörlig ersättning enligt det milstolpsbaserade belöningsprogrammet utbetalas, i den mån den överhuvudtaget utgår, oregelbundet i takt med att milstolpar uppnås. Sådan ersättning kan dessutom förväntas uppvisa mycket betydande variationer från ett år till ett annat. Utformningen av och osäkerheten kring det milstolpsbaserade belöningsprogrammet motiverar att det befintliga programmet och framtida program med liknande utformning inte omfattas av riktlinjerna avseende den rörliga ersättningens andel i förhållande till fast lön.

Den rörliga ersättningen ska inte vara pensionsgrundande, i den mån inte annat följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser. Styrelsen ska ha möjlighet att enligt lag eller avtal, med de

begränsningar som följer därav, helt eller delvis återkräva rörlig ersättning som utbetalats på felaktiga grunder.

Pensionsförmåner ska vara premiebestämda, i den mån befattningshavaren inte omfattas av förmånsbestämd pension enligt tvingande kollektivavtalsbestämmelser. Pensionspremierna för premiebestämd pension får uppgå till högst 40 procent av den ledande befattningshavarens årliga fasta lön.

Övriga förmåner får innefatta bilförmån, företagshälsovård, liv- och sjukförsäkring samt andra liknande förmåner. Övriga förmåner ska utgöra en mindre andel av den totala ersättningen och får motsvara högst 10 procent av den ledande befattningshavarens årliga fasta lön.

Konsultarvode ska vara marknadsmässigt. I den mån konsulttjänster utförs av styrelseledamot i bolaget har den berörda styrelseledamoten inte rätt att delta i styrelsens (eller ersättningsutskottets) beredning av frågor rörande ersättning för de aktuella konsulttjänsterna.

Bolagsstämman kan utöver och oberoende av dessa riktlinjer besluta om aktierelaterade ersättningar och andra liknande incitament.

Kriterier för utbetalning av rörlig ersättning

Kriterierna som ligger till grund för utbetalning av rörlig ersättning ska, med undantag för bolagets milstolpsbaserade belöningsprogram, fastställas årligen av styrelsen i syfte att säkerställa att kriterierna ligger i linje med BioArctics aktuella affärsstrategi och resultatmål. Kriterierna kan vara individuella eller gemensamma, finansiella eller icke-finansiella och ska vara utformade på ett sådant sätt att de främjar bolagets affärsstrategi, hållbarhetsstrategi och långsiktiga intressen. Kriterierna kan exempelvis vara kopplade till att bolaget uppnår vissa mål inom ramen för sina kliniska studier, att bolaget inleder eller avslutar ett visst skede eller uppnår ett visst forskningsresultat inom ramen för sin läkemedelsutveckling, att bolaget inleder ett forskningssamarbete med en viss partner eller att bolaget ingår ett visst avtal. Kriterierna kan även vara kopplade till den enskilda befattningshavaren, exempelvis att denne ska ha varit anställd i bolaget under en viss tid. Rörlig ersättning enligt det milstolpsbaserade belöningsprogrammet ska vara kopplad till att fördefinierade milstolpar inom bolagets utvecklingsprojekt eller kommersialiseringen av bolagets läkemedelskandidater uppnås.

Perioden som ligger till grund för bedömningen av huruvida kriterierna har uppfyllts ska uppgå till minst ett år, med undantag för det milstolpsbaserade belöningsprogrammet där utbetalningar sker baserat på uppnådda fördefinierade milstolpar. Bedömningen av i vilken utsträckning kriterierna har uppfyllts ska göras när mätperioden har avslutats. Bedömningen av om finansiella kriterier har uppfyllts ska baseras på den av bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen. Styrelsen beslutar om utbetalning av eventuell rörlig ersättning, efter beredning i ersättningsutskottet.

Lön och anställningsvillkor för anställda

I syfte att bedöma skäligheten av riktlinjerna har styrelsen vid beredningen av detta förslag beaktat lön och anställningsvillkor för bolagets anställda. Härvid har styrelsen tagit del av uppgifter avseende anställdas sammanlagda ersättning, ersättningens sammansättning samt hur ersättningsnivåerna har förändrats över tid.

Uppsägningstid och avgångsvederlag

Avseende verkställande direktören ska uppsägningstiden vid uppsägning från bolaget vara högst tolv månader medan uppsägningstiden vid uppsägning från den verkställande direktören ska vara minst sex månader.

Avseende andra ledande befattningshavare än den verkställande direktören ska uppsägningstiden vara sex månader, oavsett om uppsägningen sker från bolagets eller befattningshavarens sida.

Avgångsvederlag kan utgå till ledande befattningshavare vid uppsägning från bolagets sida. Fast lön under uppsägningstid och avgångsvederlag ska sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta lönen för två år.

Ersättning kan utgå för åtagande om konkurrensbegränsning. Sådan ersättning ska kompensera för eventuellt inkomstbortfall och ska endast utgå i den utsträckning som den tidigare ledande befattningshavaren saknar rätt till avgångsvederlag. Ersättningen får uppgå till högst 60 procent av den ledande befattningshavarens fasta lön vid tidpunkten för uppsägningen, om inte annat följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser. Sådan ersättning får utgå under den tid som åtagandet om konkurrensbegränsning gäller, vilket får vara högst tolv månader efter anställningens upphörande, med möjlighet till avräkning mot andra inkomster av tjänst eller enligt konsultavtal.

Beslutsprocess för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Styrelsen har ett ersättningsutskott med uppgift att bereda styrelsens beslut i frågor om ersättningsprinciper, ersättningar och andra anställningsvillkor för bolagsledningen, följa och utvärdera pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar till bolagsledningen, samt följa och utvärdera tillämpningen av de riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som bolagsstämman ska besluta om samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. I utskottets uppgifter ingår också att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare.

Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer vid behov och om väsentliga ändringar av riktlinjerna, föreligger, dock minst vart fjärde år. Styrelsen ska lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman.

I syfte att undvika intressekonflikter deltar inte ledande befattningshavare vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor, i den mån de berörs av frågorna.

Frångående av riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt frånga riktlinjerna, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose BioArctics långsiktiga intressen eller för att säkerställa bolagets ekonomiska stabilitet.

Särskilda skäl kan exempelvis bestå i att en avvikelse bedöms nödvändig för att rekrytera eller behålla nyckelpersoner, vid extraordinära omständigheter såsom att bolaget uppnår ett visst önskat resultat på kortare tid än planerat, att bolaget lyckas ingå ett visst avtal på bättre villkor än förutsett, eller att bolagets värde, omsättning eller vinst ökar i väsentligt större omfattning än vad som prognostiserats.

The Board of Directors' proposal for resolution on guidelines for remuneration to senior executives

The Board of Directors in BioArctic AB (publ), corp. reg. no. 556601-2679 ("**BioArctic**") proposes that the Annual General Meeting resolves to adopt the following guidelines for the remuneration of the senior executives.

Review of previously adopted guidelines

Pursuant to the Swedish Companies Act, the Board of Directors shall prepare a proposal for the Annual General Meeting regarding new guidelines for remuneration to senior executives when there is a need for material changes to the guidelines, however at least every four years. The company's current remuneration guidelines were adopted by the Annual General Meeting 2022, and new guidelines shall therefore be adopted at the Annual General Meeting 2026. In light of this, the Board of Directors has reviewed the current remuneration guidelines and in particular evaluated the appropriateness of the guidelines and whether they enable attractive and competitive remuneration to the company's senior executives.

The variable remuneration to the company's senior executives consists primarily of a target-based bonus which is paid upon the fulfilment of predetermined operational targets. The company has had a very positive development in recent years. Leqembi is now approved in more than 50 markets and the company's project portfolio has been broadened with new projects in, among other areas, Huntington's disease and Parkinson-related diseases. At the end of 2024, BioArctic entered into a strategic partnership with Bristol Myers Squibb, which during 2025 was followed by an option, collaboration and license agreement with Novartis. The global agreements with Eisai, Bristol Myers Squibb and Novartis, as well as increased royalty revenues from the sales of Leqembi, contributed to BioArctic reporting a record financial result in 2025. The company's development is to a large extent attributable to the efforts and strategic decisions of the senior management. Against this background, the Board of Directors considers that there may be reasons to pay additional variable remuneration beyond the target-based bonus if the operational targets are exceeded and there are extraordinary achievements or circumstances supporting this. The Board of Directors considered that, in view of the strong development during 2025, it was justified to pay additional variable remuneration, which is described in more detail in the remuneration report. The Board of Directors therefore proposes that the remuneration guidelines are updated to expressly give the Board of Directors the possibility to resolve on such variable remuneration. In addition, certain editorial changes are made.

The scope and applicability of the guidelines

These guidelines apply to the CEO, the deputy CEO (if appointed) and the persons who from time to time are members of the senior management. To the extent that a board member of the company performs work for the company outside the scope of the board assignment, these guidelines shall also apply to any remuneration paid to such board member for such work.

The guidelines apply to remuneration that is agreed, and to amendments that are made to agreed remuneration, after the guidelines have been adopted by the Annual General Meeting 2026. For clarity, these guidelines shall also apply to remuneration paid in accordance with the company's existing milestone-based reward program linked to Leqembi after the guidelines have been adopted by the Annual General Meeting 2026. Transfers of securities and the granting of a right to acquire securities from the company in the future is considered to be remuneration.

The guidelines do not apply to remuneration which is resolved by the Annual General Meeting, such as share-related incentive programs. The company has several outstanding share-related incentive programs which are described in more detail in the annual report.

Senior executives that are board members or deputy board members in other group companies shall not be entitled to separate board fees for such assignments.

How the guidelines contribute to the Company's business strategy, long-term interests and sustainability

BioArctic is a Swedish research-based biopharmaceutical company focused on innovation of pharmaceuticals that can delay or halt severe brain diseases. Through cutting-edge research and strong collaborations, BioArctic creates, develops and provides innovative treatments. The company is behind lecanemab (Leqembi) – the world's first pharmaceutical proven to slow the disease progression and reduce cognitive decline in early Alzheimer's disease. Lecanemab has been developed in collaboration with Eisai. BioArctic has a broad research portfolio within Alzheimer's disease, Parkinson-related diseases, ALS and enzyme deficiency diseases. Several of the projects utilize the company's proprietary technology platform BrainTransporter, which improves the transport of pharmaceuticals into the brain. BioArctic's work is based on groundbreaking scientific discoveries and the company's researchers collaborate with strategic partners such as research groups at universities, contract organizations and global pharmaceutical companies. Within the company there is leading scientific expertise and a long-standing experience of developing pharmaceuticals from idea to market. BioArctic's business model entails that the company conducts research and early-stage project development in-house and at an appropriate time out-licenses commercial rights and late-stage development to global pharmaceutical companies. BioArctic's vision is a world where research conquers severe brain diseases.

The successful implementation of the company's strategy and the safeguarding of the company's long-term interests requires that the company can recruit and retain senior management with high qualifications and the capacity to achieve set goals. This requires that the company can offer competitive remuneration. These guidelines contribute to the company's business strategy, long-term interests and sustainability by giving the company the opportunity to offer senior executives competitive remuneration.

Types of remuneration

The company's remuneration system shall be competitive and in accordance with market practice. The remuneration may consist of fixed salary, variable cash remuneration, pension benefits and other benefits.

Fixed salary shall be determined individually for each senior executive and be based on the executive's position, responsibility, skills, experience and performance. The senior executive may be offered salary exchange arrangements between fixed salary and pension or other benefits, given that this is cost neutral for the company.

Variable remuneration shall be related to the outcome of the company's goals and strategies and shall, as a starting point, be based on predetermined and measurable criteria designed to promote long-term value creation. The share of the total remuneration that consists of variable remuneration may vary depending on the position.

The company's senior executives (including the CEO) may receive variable remuneration linked to operational targets determined by the Board of Directors (target-based bonus). The target-based bonus may for the CEO amount to a maximum of 50 percent of the annual fixed salary and for other senior executives amount to a maximum of 40 percent of the annual fixed salary. Remuneration under the company's milestone-based reward program shall not be included in the maximum amount for the target-based bonus.

In addition to the target-based bonus, the Board of Directors shall have the possibility to resolve on additional variable remuneration to senior executives in the event of extraordinary achievements or work efforts resulting in the operational targets being exceeded. The total variable remuneration (excluding remuneration under the company's milestone-based reward program) may amount to a maximum of 150 percent of the annual fixed salary for the CEO and to a maximum of 80 percent of the annual fixed salary for other senior executives.

Furthermore, BioArctic has a milestone-based reward program which is linked to Leqembi and which comprises milestones linked to clinical research studies, regulatory approvals and future potential sales. Payment of a pre-determined amount will be made if and when the company achieves certain predetermined goals (milestones). The achievement of such milestones is typically associated with significant uncertainties. Variable remuneration according to the milestone-based reward program is payable, if at all payable, irregularly as milestones are reached. Such compensation can also be expected to show significant variations from one year to another. The design of and uncertainty surrounding the milestone-based reward program justifies that the existing program and future programs with a similar design are not covered by the guidelines on the share of variable remuneration in relation to fixed salary.

The variable remuneration shall not qualify for pension benefits, unless otherwise required pursuant to mandatory collective bargaining agreements. The Board of Directors shall have the possibility to, in accordance with law or agreement, and subject to the limitations arising therefrom, in whole or in part reclaim variable remuneration that has been paid on incorrect grounds.

Pension benefits shall be paid to a defined contribution scheme (premium based), unless the executive is covered by defined benefit pension pursuant to mandatory collective bargaining agreements. Pension premiums for defined contribution pension shall not exceed 40 percent of the executive's annual fixed salary.

Other benefits may consist of car benefits, corporate health benefits, life and health insurance and other similar benefits. These benefits shall be of limited value in relation to the total remuneration and may correspond to a maximum of 10 percent of the executive's annual fixed salary.

Consultancy fees shall be payable on market terms. To the extent that a board member performs consultancy services for the company, the board member in question will not be entitled to participate in the board's (or the remuneration committee's) handling of remuneration-related matters regarding the consultancy services.

In addition to and regardless of these guidelines, the Annual General Meeting may decide on share-based incentive schemes and similar remunerations.

Criteria for payment of variable remuneration

With the exception of the milestone-based reward program, the criteria for variable remuneration shall be determined annually by the Board of Directors in order to ensure that the criteria are in line with BioArctic's current business strategy and performance targets. The criteria can be individual or collective, financial or non-financial and shall be designed in such a way that they promote the company's business strategy, sustainability strategy and long-term interests. For example, the criteria may be linked to the company achieving certain goals within the framework of its clinical studies, the company initiating or completing a certain phase or achieving a certain research result within its pharmaceutical development, the company initiating a research collaboration with a particular partner or the company entering into a certain agreement. The criteria may also be linked to the individual executive, for example a requirement that the executive has been employed by the company for a certain minimum period of time. Variable remuneration pursuant to the milestone-based reward program shall be linked to the fulfilment of predefined milestones within the company's development projects or the commercialization of the company's drug candidates.

The period underlying the assessment of whether the criteria have been met shall be at least one year, with the exception of the milestone-based reward program where payments are made based on achieved predefined milestones. The assessment of the extent to which the criteria have been met shall be made at the end of the measurement period. The assessment of whether financial criteria have been met shall be based on the latest financial information published by the company. The Board of Directors decides on the payment of any variable remuneration, after preparation in the remuneration committee.

Salary and employment conditions for employees

To evaluate the reasonableness of the guidelines, the Board of Directors has considered, as part of the preparation of this proposal, the salary and employment conditions for the employees of the company. In this context, the Board of Directors has taken into account information regarding the employees' total remuneration, the components of the remuneration and how the remuneration levels have changed over time.

Termination and severance pay

The notice period for the CEO shall not exceed twelve months, if the employment is terminated by the company, and shall be at least six months, if the employment is terminated by the CEO.

For senior executives other than the CEO, the notice period shall be six months, regardless of whether the termination is initiated by the company or the executive.

Severance pay may be paid to senior executives if the employment is terminated by the company. Fixed salary during the notice period and severance pay shall, in total, not exceed an amount corresponding to the fixed salary during a two-year period.

Additionally, remuneration may be paid for non-compete undertakings. Such remuneration shall compensate for loss of income and shall only be paid in so far as the former executive is not entitled to severance pay. The remuneration may not exceed an amount corresponding to 60 percent of the senior executive's fixed salary at the time of the termination, unless otherwise provided by mandatory collective agreement provisions. The remuneration may be paid during the time during which the non-compete undertaking applies, however, not more than 12 months after the termination of the employment, with the possibility of deduction against other income from employment or according to consultancy agreements.

The decision-making process to determine, review and implement the guidelines

The Board of Directors has a remuneration committee with the task of preparing the Board of Directors' decisions regarding remuneration principles, remuneration and other terms of employment for the senior management, monitoring and evaluating ongoing and during the year completed programs for variable remuneration for the senior management, and monitoring and evaluating the application of the guidelines for remuneration to senior executives which is to be decided by the General Meeting as well as current remuneration structures and remuneration levels in the company. The committee's tasks also include preparing the Board of Directors' decision to propose guidelines for remuneration to senior executives.

The Board of Directors shall prepare a proposal for new guidelines when the need arises and if material changes to the guidelines are required, however, at least every fourth year. The Board of Directors shall present the proposal for resolution at the Annual General Meeting. The guidelines shall be in force until new guidelines are adopted by the General Meeting.

To avoid conflicts of interest, the senior executives will not participate in the board's processing of and resolutions regarding remuneration-related matters in so far as they are affected by such matters.

Deviations from the guidelines

The Board of Directors may decide to temporarily deviate from the guidelines if there are special reasons for doing so in an individual case and a deviation is necessary to meet BioArctic's long-term interests or to ensure the company's financial stability.

Special reasons may, for example, be that a deviation is deemed necessary to recruit or retain key personnel, in extraordinary circumstances such as the company achieving a certain desired result in a shorter time than planned, that the company succeeds in concluding a certain agreement on better conditions than expected, or that the company's value, turnover or profits increase to a substantially greater extent than projected.

Please note that the English version of this document is a translation which has been made for convenience purposes only. In case of inconsistencies between the translated English version and the official Swedish version, the Swedish version will prevail.