

## **ERSÄTTNINGSRAPPORT 2023**

### **Introduktion**

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för BioArctic AB (publ), antagna av årsstämman den 5 maj 2022, tillämpades under år 2023. 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 89-94 i årsredovisningen. Information om ersättningsutskottets arbete under 2023 finns i bolagsstyrningsrapporten med start på sidan 112 i årsredovisningen för 2023.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 7 på sidorna 89-94 i årsredovisningen för 2023.

### **Utveckling under 2023**

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 11-12 i årsredovisningen.

### **Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser**

En förutsättning för en framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Bolagets ersättningsriktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig ersättning. Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontantersättningen ska vara kopplad till finansiella eller icke-finansiella kriterier. De kan utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsstrategin eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling.

Riktlinjerna finns på sidan 117-119 i årsredovisningen. Bolaget har under 2023 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på <https://www.bioarctic.se/sv/arsstamma-2022/>. Ingen ersättning har krävts tillbaka. Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets årsstämmor beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

*Total ersättning till befattningshavare 2023 (kSEK)*

Befattningshavarens namn (position)	Fast ersättning		Rörlig ersättning				Total ersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning
	Grundlön	Andra förmåner	Ettårig	Milstolps-ersättning	Extraordinära poster	Pensionskostnad <sup>4</sup>		
Gunilla Osswald (VD) <sup>1</sup>	4 311	110	1 472	1 402	13 622	1 564	22 481	68/32
Lars Lannfelt (Styrelseledamot) <sup>2</sup>	2 095	21				429	2 545	100/0
Pär Gellerfors (Styrelseledamot) <sup>3</sup>	91						91	100/0

<sup>1</sup> Grundlön inkluderar ökning av semesterskuld med 104 kSEK. Milstolpsersättning avser uppnådda mål enligt bolagets milstolpsbaserade belöningsprogram. Andra förmåner består bland annat av bilförmån och förmån av sjukvårdsförsäkring. Rörlig ersättning utgörs av bonus hänförlig till uppnådda verksamhetsmål 2023, som utbetalas 2024. Extraordinära poster består av aktierelaterad ersättning hänförlig till bolagets återköp av personaloptioner.

<sup>2</sup> Lars Lannfelt är anställd i bolaget och har ej erhållit styrelsearvode. Grundlönen inkluderar ökning av semesterskuld med 75 kSEK. Andra förmåner består bland annat av förmån av sjukvårdsförsäkring.

<sup>3</sup> Pär Gellerfors tillhandahåller konsulttjänster till bolaget mot marknadsmässig ersättning. Grundlönen avser fakturerat konsultarvode. Pär Gellerfors erhåller därutöver styrelsearvode enligt beslut av bolagsstämman, vilket inte redovisas i denna tabell.

<sup>4</sup> 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.

Optionsprogrammet omfattar totalt 1 000 000 personaloptioner som berättigar till teckning av nya B-aktier i bolaget i enlighet med villkoren för programmet. Vid årets utgång har tilldelning skett av 915 000 personaloptioner, varav till verkställande direktören 150 000 personaloptioner. Under året har BioArctic återköpt 60 000 personaloptioner av verkställande direktören till marknadsvärde och uppgick totalt till 13,6 MSEK. Ingen ytterligare tilldelning kommer att ske inom ramen för personaloptionsprogrammet. Antalet förverkade och återköpta optioner uppgick per sista december 2023 till 70 000 och antalet inlösta optioner till 255 000, vilket innebär att 590 000 personaloptioner var utestående per 31 december 2023, motsvarande en maximal utspädningseffekt om 0,7 procent av aktierna vid årets utgång.

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). Under året tilldelades 117 500 prestationsaktierätter och ingen ytterligare tilldelning kommer att ske. Utspädningseffekten uppgick till 0,1 procent av antalet aktier vid periodens utgång.

Verkställande direktören tilldelades 10 000 aktierätter. Tilldelningsdagen var den 1 juni 2023 och utnyttjandedagen är den 1 juni 2026. Om det volymvägda genomsnittspriset under 30 handelsdagar innan utnyttjande den 1 juni 2026 överstiger 370,48 kr 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).

### Aktieoptionsprogram

#### Personaloptionsprogrammet 2019/2028

Huvudsakliga villkor för aktieoptionsprogrammet							Information för det rapporterade räkenskapsåret <sup>1</sup>							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
Programmets namn	Prestations-period	Datum för tilldelning	Datum för intjänande <sup>2</sup>	Utgång av inläsnings-period	Period för utnyttjande	Lösenpris (SEK)	Aktieoptioner vid årets början	Tilldelade aktieoptioner under året	Intjänade aktieoptioner under året	Inlösta eller återköpta aktieoptioner under året	Aktieoptioner för föremål för prestationsvillkor vid årets slut	Tilldelade aktieoptioner som ej intjänats	Aktieoptioner för föremål för inläsningsperiod	
Befattningshavarens namn (position)	Personaloptionsprogram 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	100 000	0	20 000	60 000	0	20 000	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	129,80	50 000	0	0	0	0	50 000	0
		n/a	2022-01-10	2027-01-10	n/a	2027-01-10--2027-07-10								
<b>Totalt</b>							<b>150 000</b>	<b>0</b>	<b>20 000</b>	<b>60 000</b>	<b>0</b>	<b>70 000</b>	<b>0</b>	

<sup>1</sup> Under år 2023 beslutade styrelsen att göra ett återköp av 60 000 intjänade personaloptioner mot ett marknadsmässigt kontant vederlag om 227,04 SEK per option eller totalt 13 622 400 SEK.

<sup>2</sup> Av aktieoptionerna vid årets början tillhörande den första tilldelningen 2019-09-11 kunde 60 000 optioner (60 %) utnyttjas från och med den 11 september 2022. Dessa återköptes av bolaget under året. 80 000 optioner (80 %) kunde utnyttjas från och med den 11 september 2023 och 100 000 optioner (100 %) från och med 11 den september 2024. Av aktieoptionerna vid årets början tillhörande den andra tilldelningen 2022-01-10 kan 30 000 optioner (60 %) kan utnyttjas från och med den 10 januari 2025, 40 000 optioner (80 %) från och med 10 januari 2026 och 50 000 optioner (100 %) från och med 10 januari 2027.

## Aktierättsprogram

	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 Period för utnyttjande	7 Lösen- pris (SEK)	8 Aktie- rätter vid årets början	9 Tilldelade aktie- rätter under året	10 Intjänade aktierätter under året	11 Aktierätter föremål för prestations- villkor vid årets slut	12 Tilldelade aktierätter som ej intjänats	13 Aktierätter föremål för inläsnings- period
Befattnings-havarens namn(position)													
Gunilla Osswald (vd)	2023/2026	n/a	2023-06-01	2026-06-01	n/a	2026-01-10--2027-07-10	n/a	0	10 000	0	10 000	10 000	0
<b>Totalt</b>								<b>0</b>	<b>10 000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10 000</b>	<b>0</b>

\* 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 uppgår till minst 370,48 kronor per aktier vid utgången av intjänandeperioden.

## **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% av den ledande befattningshavarens årliga fasta lön. För verkställande direktör har maximalt utfall kunnat uppgå till 35% av den fasta lönen för verksamhetsåren 2019-2023.

## **Belöningsprogram för samtliga anställda**

BioArctic har två fleråriga belöningsprogram som båda är kopplade till det kliniska forskningsprogrammet avseende läkemedelskandidaten lecanemab för Alzheimers sjukdom med Eisai. Programmen 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 belöningsprogrammen är kopplade 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 2023 har fyra milstolpar enligt BioArctics belöningsprogram uppnåtts och milstolpsersättning enligt belöningsprogrammen har utbetalats i februari (två milstolpsersättningar), mars och oktober 2023.

## Rörliga ersättningar till ledande befattningshavare

Styrelsen har vidare i enlighet med ersättningsriktlinjerna beslutat att ledande befattningshavare i bolaget ska kunna erhålla rörlig kontantersättning 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 2023 har kriterierna för rörlig ersättning till den verkställande direktören varit anknutna till verksamhetsmål avseende bland annat att supportera den regulatorisk processen för lecanemab, att förbereda för klinisk start av exidavnemab (BAN0805) samt att fortsatt utveckla den tidiga forskningsportföljen och även utöka organisationen för att kunna hantera detta.

I tabellen nedan redovisas utfallet av den verkställande direktörens uppfyllnad av kriterierna för rörlig ersättning för år 2023 samt den rörliga kontantersättningen för år 2023.

### *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 <sup>1</sup>
Gunilla Osswald (VD)	Individuella verksamhetsmål 2023	60%	a) 100 % b) 883 kSEK
	Bolagsgemensamma verksamhetsmål 2023	40%	a) 100 % b) 589 kSEK

<sup>1</sup> Avser bonus för verksamhetsåret 2023 som utbetalas under 2024

## Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

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

	2019 vs 2018		2020 vs 2019		2021 vs 2020		2022 vs 2021		2023 vs 2022	
Ersättning till verkställande direktören	1 716	33,0%	-2 158	-31,2%	397	8,4%	3 013	58,5%	14 321	175,5%
Koncernens rörelseresultat	-376 256	-77,0%	-197 550	-175,5%	-54 711	-64,4%	122 387	87,6%	269 976	1557,3%
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter (anställda) <sup>1</sup>	-369	-35,1%	114	16,7%	57	7,2%	217	25,4%	90	8,4%

<sup>1</sup> Exklusive medlemmar i koncernledningen

Under 2019 beslutade styrelsen om en extra bonusutbetalning till hela personalen mot bakgrund av det goda forskningsresultatet under 2018. Utbetalning gjordes med 2-12 månadslöner och där verkställande direktör tilldelades tolv månadslöner. Detta förklarar ökningen av ersättningen till verkställande direktör under 2019 jämfört med 2018 och även förklarar minskningen under 2020 jämfört med 2019 då ingen sådan bonus utgick under 2020. 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.



BioArctics intäkter består av milstolpsersättningar, ersättningar från forskningsavtal och forskningsanslag. På grund av verksamhetens karaktär kan det uppstå stora fluktuationer mellan intäkter och rörelseresultat för olika perioder då intäkter från milstolpsersättningar redovisas vid den tidpunkt då prestationsåtagandena är uppfyllda.