

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

Befattningshavarens 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.