

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 enzymlistsjukdomar. 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.

Frågående av riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt frångå 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.