

Ersättningsrapport 2024

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Biotage AB, antagna av årsstämman 2024, tillämpades under år 2024. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören samt en sammanfattning av bolagets utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrning Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 4 (Anställda och personalkostnader) i årsredovisningen för 2024. Information om ersättningsutskottets arbete under 2024 finns i bolagsstyrningsrapporten som återfinns på sidorna 43-49 i årsredovisningen för 2024.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 4 i årsredovisningen för 2024.

Utveckling under 2024

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 7-8 i årsredovisningen 2024.

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 totalersättning. Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontanterättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontanterättningen 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 i not 4 i årsredovisningen för 2024. Bolaget har under 2024 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 www.biotage.com. Ingen ersättning har krävts tillbaka. Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets årsstämmor beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

Tomas Blomqvist lämnade sin position som VD den 4 januari 2024 och Torben Jørgensen (tidigare styrelseordförande) utsågs till tillförordnad VD och hade den positionen till den 15 september. Per den 16 september utsågs Frederic Vanderhaegen till VD.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören 2024 (kSEK)

	1		2		3	4	5	6
	Fast ersättning		Rörlig ersättning					
Position	Grundlön ¹	Övriga förmåner ²	Ettårig ³	Flerårig ⁴	Extraordinära Poster ⁶	Pensionskostnad	Total ersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning ⁵
Tomas Blomqvist (CEO tom 4 januari 2024)	1 799	81	-	-	3 480	422	5 782	100/0
Torben Jørgensen (interim CEO 4 januari -15 september)	7 175	-	4 644	-	-	-	11 819	61/39
Frederic Vanderhaegen (CEO from 16 september)	1 989	-	1 473	259	-	396	4 117	58/42

1) Fast årslön för 2024 inklusive semesterersättning och lön under uppsägningstid

2) Avser främst bilförmåner

3) Rörlig ersättning hänförlig till 2024 och förväntas utbetalas under 2025.

4) Intjänade prestationsaktier enligt tabell 2 och 3 nedan. Flerårig rörlig ersättning redovisas i den mån de har intjänats, oavsett om utbetalning har gjorts eller ej.

5) Pensionskostnader (kolumn 4), som i sin helhet avser Grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning.

6) Avser avgångsvederlag.

Aktiebaserad ersättning

Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentprogram

I enlighet med bolagsstämman beslut har Biotage antagit långsiktiga incitamentsprogram i form av prestationsbaserade aktieprogram för anställda inom Biotage-koncernen ("LTIP 2021", "LTIP 2022" respektive "LTIP 2024").

Under 2024 har LTIP 2021 avslutats och aktierna har tilldelats i enlighet med måluppfyllelse. Maximal tilldelning under LTIP 2021 uppgick till 32 699, varav 8 175 intjänades.

I september 2024 antogs ett nytt program - "LTIP 2024" - och Biotage emitterade och återköpte 286 440 C-aktier. För regler och villkor se nedan.

Villkor LTIP 2022

LTIP 2022 omfattar VD, medlemmar i bolagets ledningsgrupp och andra nyckelpersoner, och innebär att sammanlagt högst 18 individer inom Biotage-koncernen ska kunna delta. Inom ramen för LTIP 2022 kommer bolaget att tilldela deltagare rättigheter till prestationsaktier, innebärande rätten att, under förutsättning att vissa villkor är uppfyllda, vederlagsfritt erhålla en prestationsaktie ("Rättigheter") som utgörs av stamaktier i Biotage. Tilldelning av prestationsaktier förutsätter att deltagaren kvarstår i sin anställning under tre år från och med tilldelningsdagen. Utöver kravet på deltagarens fortsatta anställning fastställs det slutliga antalet prestationsaktier som varje deltagare är berättigad att erhålla av nedan prestationsvillkor:

Prestationsvillkor 1: 50 procent av prestationsaktierna om totalavkastningen för bolagets stamaktie uppgår till eller överstiger 64,3 procent under perioden juni 2022-maj 2025, dock krävs minst 26 procent för att tilldelning ska ske. Med totalavkastning avses avkastning till aktieägarna i form av kursuppgång samt återinvestering av eventuella utdelningar under intjänandeperioden.

Prestationsvillkor 2: 25 procent av prestationsaktierna om den genomsnittliga justerade rörelsemarginalen uppgår till eller överstiger 25 procent under 2022-2024 (kalenderår), dock krävs minst 22 procent för att tilldelning ska ske.

Prestationsvillkor 3: 25 procent av prestationsaktierna om den genomsnittliga organiska försäljningstillväxten uppgår till eller överstiger 15 procent under 2022-2024 (kalenderår), dock krävs minst 11 procent för att tilldelning ska ske. För ytterligare information om rättigheterna se bilaga till bolagsstämmaprotokollet 2021 på Biotages hemsida.

Villkor LTIP 2024

VD, medlemmar i ledningsgruppen och andra nyckelpersoner inom koncernen, maximum 19 individer har rätt att erhålla stamaktier i enlighet med villkoren nedan. Tilldelning av prestationsaktier förutsätter att deltagaren kvarstår i sin anställning under tre år från och med tilldelningsdagen. Utöver kravet på deltagarens fortsatta anställning fastställs det slutliga antalet prestationsaktier som varje deltagare är berättigad att erhålla av nedan prestationsvillkor:

Prestationsvillkor 1: 25 procent av prestationsaktierna om totalavkastningen för bolagets stamaktie uppgår till eller överstiger 33,3 procent under perioden september 2024-augusti 2027, dock krävs minst 15,8 procent för att tilldelning ska ske. Med totalavkastning avses avkastning till aktieägarna i form av kursuppgång samt återinvestering av eventuella utdelningar under intjänandeperioden.

Prestationsvillkor 2: 25 procent av prestationsaktierna om den genomsnittliga justerade EBITDA uppgår till eller överstiger 29 procent under 2024-2026 (kalenderår), dock krävs minst 25 procent för att tilldelning ska ske.

Prestationsvillkor 3: 25 procent av prestationsaktierna om den genomsnittliga organiska försäljningstillväxten uppgår till eller överstiger 12 procent under 2024–2026 (kalenderår), dock krävs minst 5 procent för att tilldelning ska ske.

Prestationsvillkor 4: 25 procent av prestationsaktierna om reduceringen av Biotage CO2 avtryck för 2024–2026 (kalenderår) uppgår till eller överstiger till 20 procent under perioden, dock krävs det minst 10 procent för att tilldelning ska ske.

Tabell 2 – Aktieprogram

Befattningshavarens namn (position)	Huvudsakliga villkor för aktieprogrammen				
	Programmets namn	Prestationsperiod	Datum för tilldelning	Datum för intjänande	Utgång av inläsningsperiod
Tomas Blomqvist (former CEO)	LTIP 2022	2022-2024	2022-06-01	2025-05-31	2025-05-31
Frederic Vanderhaegen (CEO)	LTIP 2024	2024-2026	2024-09-06	2026-09-05	2026-09-05

Tabell 3 – Aktieprogram forts

Position	Programmets namn	Ingående balans	Under året			Utgående balans
		Tilldelade aktierätter vid årets början	Tilldelade	Intjänade	Föremål för prestationsvillkor	Tilldelade som ej intjänats vid årets utgång
Tomas Blomqvist (CEO)	LTIP 2021	32 698	0	8 175	0	0
	LTIP 2022	32 698	0	0	32 698	32 698
Frederic Vanderhaegen (CEO)	LTIP 2024	0	35 000	0	35 000	35 000

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens rörliga ersättning har valts för att förverkliga bolagets strategi och för att uppmuntra agerande som ligger i bolagets långsiktiga intresse.

Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2024 beaktats. De icke-finansiella prestationskriterierna bidrar vidare till anpassning till hållbarhet samt bolagets värderingar.

Tabell 4 – Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontantersättning

Befattningshavarens namn (position)	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation och b) faktiskt ersättningsutfall
Frederic Vanderhaegen	Omsättning	25 %	a) 93% b) 368 KSEK
	Justerad EBITDA	45 %	a) 91% b) 663 KSEK
	Cash generation, %	15%	a) 92% b) 221 KSEK
	ESG –Minska vatten och syra i produktionen av förbrukningsvaror	15 %	a) 50% b) 221 KSEK
Torben Jørgensen	Omsättning	25 %	a) 93% b) 1 161 KSEK
	Justerad EBITDA	45 %	a) 91% b) 2 089 KSEK
	Cash generation, %	15%	a) 15% b) 697 KSEK
	ESG –Minska vatten och syra i produktionen av förbrukningsvaror	15 %	a) 50% b) 697 KSEK

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabell 5 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (RR) (kSEK)

	RR-4 vs RR-5	RR-3 vs RR-4	RR-2 vs RR-3	RR-1 vs RR-2	RR vs RR-1	RR 2022
Ersättning till VD	-1 434	3 297	3 325	-4 299	13 196	21 718 ¹⁾
Koncernens rörelseresultat	-1 935	65 290	55 577	-12 810	68 514	382 756

1) Total ersättning till VD:ar under 2024

Eftersom VD är ensam anställd i moderbolaget ges ingen information om den genomsnittliga ersättningen för anställda i moderbolaget.