

Ersättningsrapport 2023

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Biotage AB, antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2023. 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 1 (Anställda och personalkostnader) på sidorna 73-81 i årsredovisningen för 2023. Information om ersättningsutskottets arbete under 2023 finns i bolagsstyrningsrapporten som är separat tillgänglig på www.biotage.com

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 1 på sidan 81 i årsredovisningen för 2023.

Utveckling under 2023

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 10-11 i årsredovisningen 2023.

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 kontanterersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontanterersättningen 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 1 på sidorna 73-81 i årsredovisningen för 2023. 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 www.biotage.com. Ingen ersättning har krävts tillbaka. Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets årsstämmor beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören 2023 (kSEK)

Position	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning		3	4	5	6
	Grundlön ¹	Övriga förmåner ²	Ettårig ³	Flerårig ⁴	Extraordinära poster	Pensionskostnad	Total ersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning ⁵
Tomas Blomqvist (VD)	4 021	134	2 568	788	0	1 011	8 522	61/39

1) Fast årslön för 2023 inklusive semesterersättning

2) Avser främst bilförmåner

3) Rörlig ersättning hänförlig till 2023 och förväntas utbetalas under 2024. För 2023 ingår även rörlig ersättning hänförlig till 2022, vilken är kostnadsförd och utbetald 2023.

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.

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 2020", "LTIP 2021" respektive "LTIP 2022").

Under 2023 har LTIP 2020 avslutats och aktierna har tilldelats i enlighet med måluppfyllelse. Maximal tilldelning under LTIP 2020 uppgick till 32 699, varav 14 142 intjänades.

Villkor LTIP 2021

LTIP 2021 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 2021 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 2021-maj 2024,

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 rörelsemarginalen uppgår till eller överstiger 20 procent under 2021-2023 (kalenderår), dock krävs minst 17 procent för att tilldelning ska ske.

Prestationsvillkor 3: 25 procent av prestationsaktierna om den genomsnittliga organiska försäljningstillväxten uppgår till eller överstiger 11 procent under 2021-2023 (kalenderår), dock krävs minst 7 procent för att tilldelning ska ske. För ytterligare information om rättigheterna se bilaga till bolagsstämmaprotokollet 2021 på Biotages hemsida.

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.

Tabell 2 – Aktieprogram

Huvudsakliga villkor för aktieprogrammen				
Programmets namn	Prestationsperiod	Datum för tilldelning	Datum för intjänande	Utgång av inläsningsperiod
LTIP 2021	2021-2023	2021-06-01	2024-05-31	2024-05-31
LTIP 2022	2022-2024	2022-06-01	2025-05-31	2025-05-31

Tabell 3 – Aktieprogram forts

Position	Programmets namn	Ingående balans	Under året			Utgående balans
			Tilldelade aktierätter vid årets början	Tilldelade	Intjänade	
Tomas Blomqvist (CEO)	LTIP 2020	32 699	0	14 142	32 699	0
	LTIP 2021	32 698	0	0	32 698	32 698
	LTIP 2022	32 698	0	0	32 698	32 698

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 2023 beaktats. De icke-finansiella prestationskriterierna bidrar vidare till anpassning till hållbarhet samt bolagets värderingar.

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

Befattningshavarens Namn (position)	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmått prestation och b) faktiskt ersättningsutfall
Tomas Blomqvist (CEO)	Nettoomsättning	50 %	a) 1 862 MSEK b) 1 044 KSEK
	Rörelseresultat	25 %	a) 314 MSEK b) 522 KSEK
	ESG – minskning av miljöavtryck från intern kemiproduktion	25 %	a) Genomfört b) 522 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	250	-1 434	3 297	3 325	-4 299	8 522
Koncernens rörelseresultat	35 642	-1 935	65 290	55 577	-12 810	314 242

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