Ersättningsrapport 2025

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för BioGaia AB, antagna av årsstämman 2024 respektive 2025, tillämpades under år 2025. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören, vice verkställande direktören samt en sammanfattning av BioGaias bonusprogram och långsiktiga incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiet för svensk bolagsstyrnings regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 3 på sidorna 144-145. Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 160. Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 3 på sidan 144-145. Där framgår även ersättning om 140 tusen kronor som styrelsens ordförande har erhållit utöver styrelsearvodet i enlighet med särskilt godkännande från bolagsstämman 2024 och 2025.

Utveckling under 2025

Verkställande direktören sammanfattar BioGaias övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 18.

BioGaias ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

BioGaia bedriver forskning och utveckling för att erbjuda konsumenter kliniskt bevisade, hälsosamma, patenterade och användarvänliga probiotiska produkter.

En framgångsrik implementering av affärsstrategin och tillvaratagandet av BioGaias långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att BioGaia kan rekrytera, motivera och behålla kompetenta medarbetare som arbetar för att uppnå maximalt aktieägar- och kundvärde. För detta krävs att BioGaia kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning.

Ersättningen ska vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och övriga förmåner. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar. Totalersättningen till ledande befattningshavare bör innehålla en avvägd blandning av ovan nämnda komponenter och villkor vid uppsägning samt avgångsvederlag. Styrelsen bör årligen utvärdera huruvida aktie- eller aktiekursrelaterade långsiktiga incitamentsprogram bör föreslås bolagsstämman.

Den fasta kontantlönen ska vara individuell och baserad på den ledande befattningshavarens ansvar och roll samt kompetens och erfarenhet i relevant befattning. Den rörliga kontantersättningen får uppgå till högst 50 procent av den fasta årliga kontantlönen.

För ledande befattningshavare som är pensionsberättigade ska pensionsförmåner vara premiebestämda. Rörlig kontantersättning ska inte vara pensionsgrundande. Pensionspremierna för premiebestämd pension ska uppgå till högst 30 procent av den fasta årliga kontantlönen.

Riktlinjerna finns på sidan 131. BioGaia har under 2025 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. Revisorns yttrande över BioGaias efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på www.biogaiagroup.com/investerare/bolagsstyrning. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Tillämpning av prestationskriterier

Rörlig kontantersättning ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier som kan vara finansiella eller icke-finansiella. Den kan också utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar koncernens affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till BioGaias affärsstrategi eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling.

Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning ska mätas under en period om ett år. När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning avslutats ska fastställas i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Ersättningsutskottet ansvarar för bedömningen såvitt avser rörlig kontantersättning till verkställande direktören. Såvitt avser rörlig kontantersättning till övriga befattningshavare ansvarar verkställande direktören för bedömningen.

Tabell 1 - Totalersättning till verkställande direktören och vice verkställande direktörer under året

	Grundlön[1]	Rörlig ersättning	Stay on bonus	Pensionsförsäkring inkl sjukförsäkring	Summa
Verkställande direktör Theresa P Agnew	5 094	2 492		1 628	9 214
Vice verkställande direktörer (2 personer)	4 500	514	750	1 173	6 973

[1] Grundlön inklusive semesterersättning och övriga förmåner

Rörlig bonus

Bolaget har ett incitamentsprogram för samtliga anställda i moderbolaget baserat dels på bolagets försäljning och resultat (kvantitativ del), och dels på kvalitativa mål. Den maximala bonusen uppgår till 12 % av årslönen. För VD och vissa delar av koncernen gäller andra, specifika rörliga bonusprogram.

För 2025 var den kvantitativa delen (6 %) kopplad till budgeterad försäljning och rörelseresultat. Full kvantitativ bonus har uppnåtts under 2025.

För 2025 var en förutsättning för den kvalitativa delen (6 %) att 90 % av försäljningsbudgeten har uppnåtts samt i övrigt kopplad til individuella mål.

Incitamentsprogram

BioGaia har implementerat ett personaloptionsprogram ("LTIP 2024") och ett aktieincitamentsprogram ("LTIP 2025").

LTIP 2024

490 000 personaloptioner ("optioner") tilldelades den 16 mars 2025 varav 305 000 tilldelades till ledningen. Optionerna kan lösas in för tecknande av B-aktier, i enlighet med villkoren för optionerna, under förutsättning att vissa strategiska och operativa mål, som anges av styrelsen, är uppfyllda. Målen sätts av styrelsen i förväg och är kopplade till viktiga händelser i bolagets utveckling, såsom bolagets finansiella resultat och uppfyllande av bolagets strategiska mål.

Det är styrelsen som avgör om intjänandevillkoren har uppfyllts eller inte, och styrelsens beslut är slutgiltigt och bindande. Ett annat krav är att innehavaren av optionerna förblir anställd fram till att optionerna ska lösas in.

LTIP 2025

332 500 prestationsaktierätter ("aktierätter") tilldelades den 8 augusti 2025, varav 170 000 delades ut till ledningen.

Varje prestationsaktierätt ger innehavaren rätt att erhålla B-aktier i bolaget vederlagsfritt när han/hon uppnår specifika prestationskriterier efter en prestationsperiod på cirka tre år. Nedan följer en beskrivning av hur de olika målen kommer att mätas.

Rörelsemarginalen står för 45 % av viktningen i aktieincitamentsprogrammet ("programmet"). Målet kommer att mätas mellan ett tröskelvärde och en

maxnivå under programmets löptid, med en linjär fördelning av instrumenten mot bakgrund av resultaten mellan de två nivåerna.

Givet att resultatet är lägre än tröskelvärdet kommer inga aktier kopplade till målet att delas ut.

Försäljningsökning står för 45 % av viktningen i programmet. Målet kommer i likhet med målet för rörelsemarginalen att mätas mellan ett tröskelvärde och en maxnivå. Givet ett scenario med ett resultat mellan tröskelvärdet och en maxnivå kommer en linjär tilldelning att tilldelas deltagaren. Om tröskelvärdet inte uppnås kommer inga aktier att delas ut till deltagaren.

ESG står för 10 % av viktningen i programmet. Till skillnad från andra mål i programmet kommer ESG-målet att mätas som ett absolut gränsvärde. När kriteriet uppfylls kommer aktier att delas ut. Om gränsvärdet inte uppnås delas inga aktier ut till deltagaren.

Aktierna är kopplade till deltagarens anställning hos BioGaia. Om anställningen hos BioGaia avslutas innan aktierätterna har konverterats till aktier kommer samtliga av deltagarens icke intjänade aktier att annulleras, med vissa undantag för sedvanliga "Good Leaver"-lägen.

För verkställande direktören samt vice verkställande direktörerna presenteras måluppfyllningen och bonus i nedanstående tabell.

Tabell 2 Verkställande direktören samt vice verkställande direktörens prestation under 2025 (tusen kronor) rörlig kontant ersättning

	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	Uppmätt prestation/ ersättningsutfall
Verkställande direktör Theresa P Agnew	Finansiella mål avseende försäljning och rörelsemarginal	67%	100 % / 1 670
	Kvalitativa mål	33%	100 % / 822
Vice verkställande direktörer (2 personer)	Finansiella mål avseende försäljning och rörelsemarginal	50%	100 % / 257
	Kvalitativa mål	50%	100 % / 257

De kvantitativa målen var relaterade till företagets budgeterade försäljning och rörelseresultat för 2025. Målen uppnåddes eftersom försäljningen och rörelseresultatet översteg budget. De kvalitativa målen var relaterade till både budgeterad försäljning och rörelseresultat, vilka uppnåddes, och operativa affärs- och processrelaterade mål, vilka också uppnåddes.

Tabell 3 Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (tusen kronor)

	2025	2024	2023	2022	2021
Koncernens rörelseresultat (procentuell förändring)	412 467 (- 3 %)	423 371 (- 4 %)	443 103 (+ 23 %)	361 459 (+ 42 %)	253 737 (+11 %)
Verkställande direktörs Totalersättning (procentuell förändring) [1]	9 214 (+6 %)	8 732 (+19 %)	7 317 (+39 %)	5 252 (+36 %)	3 866 (+20 %)
Vice verkställande direktörers (2 personer) Totalersättning (procentuell förändring)[2]	6 937				-
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i koncernen[3]	802 (+8 %)	739 (+8 %)	686 (0 %)	686 (+3 %)	664 (+10 %)
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i moderbolaget[3]	1 075 (+11 %)	946 (+12 %)	864 (-6 %)	924 (+8 %)	856 (+19 %)

[1] 2023 skedde ett VD-byte. Ersättningen 2023 utgör summan av båda VD:ars ersättning för respektive period.

[2] En av de två Vice verkställande direktörerna erhöll funktionen 2025 varför inga jämförelsesiffror presenteras.

[3] Exklusive verkställande direktör samt vice verkställande direktör/er.