

Ersättningsrapport 2024

Introduktion

Den här ersättningsrapporten ger en översikt över hur BICO Group AB (publ):s ("BICO") riktlinjer för ledande befattningshavares ersättning, antagna av årsstämman 20 maj 2024, har genomförts under räkenskapsåret 2024.

Rapporten innehåller också detaljer om ersättningen till BICOs VD samt en sammanfattning av BICOs utestående aktierelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med Aktiebolagslagen (2005:551) och Kollegiets för svensk bolagsstyrning Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

Information som krävs enligt 5 kap. 40-44 §§ årsredovisningslagen (1995:1554) återfinns i not 6 på sidorna 77 - 80 i koncernens årsredovisning för 2024. Information om ersättningsutskottets arbete 2024 anges i koncernens bolagsstyrningsrapport, som återfinns på sidorna 117 - 122 i årsredovisningen 2024.

Styrelsens ersättning omfattas inte av denna rapport. Sådan ersättning beslutas årligen av årsstämman och framgår i not 6 på sidan 79 i årsredovisningen 2024. Koncernen har ingen vice VD som omfattas av denna rapport.

Koncernens utveckling 2024

Verkställande direktören sammanfattar koncernens utveckling i sin redogörelse på sidorna 6 - 7 i årsredovisningen 2024.

Koncernens riktlinjer för ersättning: omfattning, syfte och avvikelser

En förutsättning för ett framgångsrikt genomförande av koncernens affärsstrategi och tillvaratagandet av sina långsiktiga intressen är att koncernen kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta ändamål måste koncernen erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Koncernens riktlinjer för ersättning gör det möjligt för koncernen att erbjuda ledande befattningshavare en konkurrenskraftig ersättning. Enligt riktlinjerna för ersättning ska ersättningen till ledningen vara på marknadsmässiga villkor och kan bestå av följande komponenter: fast lön, rörlig ersättning, långsiktiga incitamentsprogram, pension och andra sedvanliga förmåner.

Den rörliga kontanta ersättningen ska vara kopplad till uppfyllelse av på förhand definierade finansiella eller icke-finansiella kriterier. Kriterierna ska utformas för att bidra till koncernens affärsstrategi och långsiktiga intressen, till exempel genom att vara tydligt kopplad till affärsstrategin eller främja långsiktig utveckling. Minst 25 % av rörlig kompensation (brutto) skall användas till att förvärva aktier i BICO. Aktierna ska därefter ha tre års lock-up. Riktlinjerna återfinns på sidorna 54-55 i årsredovisningen 2024.

Riktlinjerna för ersättning som antogs enhälligt av årsstämman 20 maj 2024, har genomförts fullt ut. Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen, och ingen ersättning har heller återbetalats. Revisorns rapport om koncernens överensstämmelse med riktlinjerna finns på

<https://bico.com/se/investerare/bolagsstyrning/arsstammor/>

Total ersättning till VD 2024 (Tkr)

Namn, position	Räkenskapsår	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Extra-ordinär ersättning	Pensions-kostnad ⁴	Summa ersättning	Bonus i relation till fast grundlön uppgår till (%)
		Grund-lön ¹	Övriga förmåner	Ettårs mål	Flerårs mål				
Maria Forss, VD	2024 (12 mån)	3 785	7	1 225	334 ⁸	-	1 428	6 779	32 %
	2023 (1,5 mån)	484	1	-	25 ⁸	3 000 ⁷	150	3 661	625 %

Namn, position	Räkenskapsår	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Extra-ordinär ersättning	Pensions-kostnad ⁴	Summa ersättning	Bonus i relation till fast grundlön uppgår till (%)
		Grund-lön ¹	Övriga förmåner	Ettårs mål	Flerårs mål				
Erik Gatenholm, VD	2023 (10,5 mån)	3 453	755 ⁵	-	-	930 ⁶	1 000	6 138	27 %
	2022 (12 mån)	3 003	30	454 ²	-	-	856	4 343	15 %
	2021 (12 mån)	2 292	-	633	-	1 545 ³	563	5 033	95 %

¹ Inklusive semesterersättning.

² Beloppet skiljer sig från årsredovisningen 2022 till följd av justering i slutligt utfall jämfört med bedömt utfall.

³ Diskretionär extra kontantbonus har utbetalts 2021 till följd av lyckad exekvering av förvärsstrategi samt lansering av biokonvergenskonceptet, inklusive namnändringen till BICO, på marknaden.

⁴ Pensionskostnader baseras i sin helhet på grundlön och är premiebestämd.

⁵ Erhållna förmåner är till majoriteten hänförligt till skatterådgivning i USA som har gagnat både bolaget och VD.

⁶ Erhållen ersättning är relaterad till bedömt utfall för rörlig ersättning avseende ettårs mål vid tidpunkten för överenskommelse om byte av tjänst.

⁷ Erhållen ersättning är relaterad till nyrekrytering.

⁸ Beloppet avser årets kostnad för aktiebaserad ersättning enligt IFRS 2

Aktiebaserad ersättning

BICO har under 2024 haft fyra långsiktiga incitamentsprogram riktat till koncernens personal. Syftet med incitamentsprogrammen är att uppmuntra till ett brett aktieäggande bland BICO:s anställda, underlätta rekrytering, behålla kompetenta medarbetare samt höja motivationen att uppnå eller överträffa koncernens mål. Mer information om programmen framgår i not 6 på sidorna 77-80 i årsredovisningen 2024.

Maria Forss har erhållit 200 000 optioner i LTIP 2022 vederlagsfritt i samband med anställning. Under 2024 har Maria Forss även förvärvat 100 000 optioner i LTIP 2024 till marknadspris. Huvudsakliga villkor för LTIP 2022 och LTIP 2024 framgår nedan:

LTIP 2022

För att Optionerna ska ge den anställda rätten att förvärva en aktie måste deltagaren ha varit anställd av BICO-koncernen fram till och med offentliggörandet av Bolagets kvartalsrapport för första kvartalet 2026 eller, om sådan rapport inte offentliggörs, den 1 juni 2026 ("Intjänandeperioden").

Optionerna intjänas under Intjänandeperioden i enlighet med följande prestationskrav:

- 50 procent av de tilldelade Optionerna ska baseras på kravet att BICO-koncernens omsättning per aktie har uppgått till minst 50 kronor per aktie under 2025;
- 50 procent av de tilldelade Optionerna ska baseras på kravet att BICO-koncernens kassaflöde är positivt, exklusive tilläggsköpeskillingar, under varje år från och med 2023 fram till och inklusive 2025, intjänningen ska således minska med en tredjedel

för varje år BICO-koncernens kassaflöde inte har varit positivt, exklusive tilläggsköpeskillingar, från och med 2023 fram till och inklusive 2025.

Varje Option ger innehavaren rätt att erhålla en B-aktie i BICO till ett i förväg bestämt pris om 150 kronor per aktie under tiden från och med den 1 juni 2026 till och med den 31 september 2026. Värdet på optionerna har fastställts genom tillämpning av Black & Scholes värderingsmetod. Den sista tidpunkten vid vilken Optionerna ska kunna utnyttjas ska vara den 31 september 2026.

LTIP 2024

Varje Option ger innehavaren rätt att erhålla en B-aktie i BICO till ett i förväg bestämt pris om 61,13 kronor per aktie under tiden från och med den 1 juni 2027 till och med den 31 augusti 2027. Förvärv av optioner i LTIP 2024 har gjorts till verkligt värde enligt Black & Scholes värderingmetod. Det föreligger inga prestationsvillkor för teckningsoptionerna i LTIP 2024.

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterier för VDs rörliga ersättning har valts för att leverera koncernens strategi och att uppmuntra beteenden som ligger i koncernens långsiktiga intresse. Vid valet av prestationskriterier, har de strategiska målen och kortsiktiga och långsiktiga affärsprioriteringar för 2024 beaktats.

VDs prestation under räkenskapsåret 2024: rörlig kontantersättning

Namn, position	Kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a. Uppmått prestation samt b. Faktiskt ersättningsutfall
Maria Forss, VD	Organisk tillväxt 2024	40 %	a. -2,8 % b. 164 Tkr
	Cash EBITDA 2024	25 %	a. 40,2 Mkr b. 0 Tkr
	NWC/Nettoomsättning 2024	15 %	a. 19,3 % b. 363 Tkr
	Personliga mål	20 %	a. Uppfyllt 100 % b. 744 Tkr

Jämförande information avseende förändringar i den fasta ersättningen till VD och koncernens prestation (Tkr)

	2022 vs 2021	2023 vs 2022	2024 vs 2023***
VDs ersättning	+711 (+31 %)	+934**** (31 %)	-152 (-4 %)
EBIT	-759 974 (-321 %)	-1 175 101 (-327 %)	+277 591
Nettoomsättning	+982 163 (+78 %)	+129 113 (+6 %)	-64 124 (-3 %)
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet anställda heltidsekvivalenter* (i koncernbolagen**)	+304 (54 %)	+78 (9 %)	+42 (4 %)

* Exklusive VD och övriga medlemmar i koncernledningen

** Jämförelse görs gentemot anställda i samtliga koncernbolag då koncernens nyckelfunktioner historiskt återfunnits i fler bolag än moderbolaget.

*** Jämförelsen görs för kvarvarande verksamheter, medan tidigare år ej räknats om.

**** VD-byte under 2023, inkluderar två personer.