

Ersättningsrapport 2025

Introduktion

Den här ersättningsrapporten ger en översikt över hur BICO Group AB (publ):s ("BICO") riktlinjer för ledande befattningshavares ersättning, antagna av årsstämman 8 maj 2025, har genomförts under räkenskapsåret 2025.

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 93 - 96 i koncernens årsredovisning för 2025. Information om ersättningsutskottets arbete 2025 anges i koncernens bolagsstyrningsrapport, som återfinns på sidorna 129 - 134 i årsredovisningen 2025.

Styrelsens ersättning omfattas inte av denna rapport. Sådan ersättning beslutas årligen av årsstämman och framgår i not 6 på sidan 94 i årsredovisningen 2025. Koncernen har ingen vice VD som omfattas av denna rapport.

Koncernens utveckling 2025

Verkställande direktören sammanfattar koncernens utveckling i sin redogörelse på sidorna 6 - 7 i årsredovisningen 2025.

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 36-37 i årsredovisningen 2025.

Riktlinjerna för ersättning som antogs enhälligt av årsstämman 8 maj 2025, 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 2025 (Tkr)

Namn, position	Räkenskapsår	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Extra-ordinär ersättning	Pensionskostnad ³	Summa ersättning	Bonus i relation till fast grundlön uppgår till (%)
		Grundlön ¹	Övriga förmåner	Ettårs mål	Flerårs mål				
Maria Forss, VD	2025 (12 mån)	3 840	11	1 542	230 ²	386 ⁴	1 706	7 715	50 %
	2024 (12 mån)	3 785	7	1 225	334 ²	-	1 428	6 779	32 %

¹ Inklusive semesterersättning.

² Beloppet avser årets kostnad för aktiebaserad ersättning enligt IFRS 2.

³ Pensionskostnader baseras i sin helhet på grundlön och är premiebestämd.

⁴ Belopp avser "annan rörlig ersättning", se nedan.

Aktiebaserad ersättning

BICO har under 2025 haft fem 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 93-96 i årsredovisningen 2025.

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 och under 2025 förvärvat 32 000 optioner till marknadspris. Huvudsakliga villkor för LTIP 2022, LTIP 2024 och LTIP 2025 framgår nedan:

LTIP 2022

För att Optionerna ska ge den anställde 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, intjäningen 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 30 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 30 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 värderingsmetod. Det föreligger inga prestationsvillkor för teckningsoptionerna i LTIP 2024.

LTIP 2025

Varje Option ger innehavaren rätt att erhålla en B-aktie i BICO till ett i förväg bestämt pris om 53,29 kronor per aktie under tiden från och med den 1 juni 2028 till och med den 31 augusti 2028. Förvärv av optioner i LTIP 2025 har gjorts till verkligt värde enligt Black & Scholes värderingsmetod. Det föreligger inga prestationsvillkor för teckningsoptionerna i LTIP 2025.

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 2025 beaktats.

VDs prestation under räkenskapsåret 2025: rörlig kontantersättning

Namn, position	Kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a. Uppmått prestation samt b. Faktiskt ersättningsutfall
Maria Forss, VD	Organisk tillväxt 2025	30 %	a. -7,9% b. 0 Tkr
	Cash EBITDA 2025	30 %	a. -111,7 Mkr b. 0 Tkr
	NWC/Nettoomsättning 2025	10 %	a. 12,6 % b. 386 Tkr
	Personliga mål	30 %	a. Uppfyllt 100 % b. 1 157 Tkr

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

	2022 vs 2021	2023 vs 2022	2024 vs 2023***	2025 vs 2024***
VDs ersättning	+711 (+31 %)	+934**** (31 %)	-152 (-4 %)	+55 (1,4 %)
EBIT	-759 974 (-321 %)	-1 175 101 (-327 %)	+277 591	-991 442 (-329 %)
Nettoomsättning	+982 163 (+78 %)	+129 113 (+6 %)	-64 124 (-3 %)	-230 017 (-13%)
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet anställda heltidsekvivalenter* (i koncernbolagen**)	+304 (54 %)	+78 (9 %)	+42 (4 %)	-102 (-10%)

* 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.

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

Annan Rörlig ersättning

Ytterligare rörlig ersättning kan utgå till VD vid extraordinära omständigheter, förutsatt att sådana extraordinära arrangemang är tidsbegränsade och endast görs på individnivå antingen i syfte att rekrytera eller behålla VD, eller som ersättning för extraordinära arbetsinsatser utöver personens ordinarie arbetsuppgifter. Sådan ersättning ska vara affärsmässigt motiverad, marknadsmässig i förhållande till individens fasta kontanta grundlön och inte utges mer än en gång per år och individ. Beslut om sådana ersättning ska fattas av styrelsen baserat på förslag från ersättningsutskottet.

För 2025, erhöll VD en annan rörlig ersättning om 386 Tkr, vilket är beslutat av styrelse.