

Ersättningsrapport 2025

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Xbrane Biopharma AB, antagna av årsstämman 2025, tillämpades under år 2025. 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 Kollegiet för svensk bolagsstyrning *Regler om ersättning till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 4 (Anställda och personalkostnader) på sida 58 – 60 i årsredovisningen, 2025. Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 38 i årsredovisningen 2025. Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 4 på sidan 59 i årsredovisningen 2025.

Utveckling under 2025

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sida 4 i årsredovisningen 2025.

Riktlinjer för ersättning till Xbranes koncernledning

Bolagets strategi är inriktad på att etablera en ledande global position inom utveckling av biosimilarer. Genomförandet av denna strategi samt tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive hållbarhetsrelaterade aspekter, förutsätter att bolaget kan attrahera och behålla kvalificerade och engagerade medarbetare. Bolagets ersättningsriktlinjer, som antogs av årsstämman, har under räkenskapsåret tillämpats i syfte att säkerställa konkurrenskraftiga och marknadsmässiga ersättningsnivåer för ledande befattningshavare. Den totala ersättningen har utformats för att stödja bolagets affärsstrategi, långsiktiga värdeskapande och hållbarhetsmål. Närmare information om bolagets strategi finns på bolagets webbplats. Ersättningsstrukturen har varit utformad för att främja engagemang i verksamheten och dess resultatutveckling, stärka motivationen hos de ledande befattningshavarna samt bidra till en god intern sammanhållning. Vidare har riktlinjerna tillämpats med beaktande av vikten av god etik och en sund företagskultur. Under året har ersättning till koncernledningen bestått av fast kontant lön, rörlig kontant ersättning, pensionsförmåner samt övriga förmåner, i enlighet med de av stämman beslutade riktlinjerna. Den fasta ersättningen har utgjort grunden för den totala ersättningen och speglar befattningens ansvar, erfarenhet och prestation. Den rörliga ersättningen har baserats på såväl finansiella som icke-finansiella prestationskriterier, hänförliga till verksamhetens mål. Prestationsmålen har varit av både kvantitativ och kvalitativ karaktär och har fastställts i syfte att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet, genom en tydlig koppling till bolagets långsiktiga utveckling och värdeskapande.

Riktlinjerna finns på sida 32–34 i årsredovisningen 2025. Bolaget har under 2025 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.xbrane.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 under 2025 (TSEK)¹⁾

Befattningshavare (position)	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Totalersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning (%)
	Grundlön ²⁾	Ettårig ³⁾	Flerårig ⁴⁾	Pensionskostnad ⁵⁾		
Martin Åmark (vd)	2 756	100	0	725	3 581	100/0

1) Med undantag för flerårig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som belöper på år 2025. Flerårig rörlig ersättning redovisas i den mån den blivit föremål för s.k. vesting under 2025 och i den meningen intjänats.

2) Inkluderar grundlönersättning

3) Rörlig lön intjänad 2025, utbetalas 2026.

4) Värdet av aktierätter erhållna under 2025.

5) Pensionsavsättningen följer ITP 1.

Aktiebaserad ersättning

Xbrane har långsiktiga incitamentsprogram som erbjudits ledande befattningshavare samt övrig personal. Målsättningen är att kunna erbjuda förmåner i form av långsiktiga incitament kopplade till bolagets aktiekurs för att attrahera, motivera och behålla ledande befattningshavare. Programmen är utformade så att deltagarnas incitament överensstämmer med aktieägarnas intressen. Det återfinns ett pågående aktiesparprogram (LTIP 2023). Förutsättningarna är att den anställde har gjort en egen investering i aktier i bolaget (sparaktier). Därmed kan den anställde tilldelas motsvarande antal matchningsaktierätter och viss andel prestationsaktier, beroende på uppfyllnad av förutbestämda mål. Tilldelning av prestationsaktier vid aktiesparprogrammen baseras på aktiekursutvecklingen under mätperioden, för samtliga aktiesparprogram.

Tilldelningen sker vederlagsfritt efter tre år. Om en programdeltagare lämnar sin anställning under programmens treåriga intjänandeperiod kommer programdeltagaren att uteslutas från programmet och inte erhålla några aktier eller andra förmåner inom ramen för programmet. Ytterligare information om utestående långsiktiga incitamentsprogram finns i not 4 i årsredovisningen 2025.

LTIP 2023 avser 1 500 sparaktier och följaktligen 1 500 matchningsaktierätter och 4 500 prestationsaktierätter. Den extra bolagsstämman den 13 oktober 2025 beslutade, i enlighet med styrelsens förslag, om en sammanläggning av Bolagets aktier i förhållandet 1:125, varvid 125 befintliga aktier ska läggas samman till 1 ny aktie. Detta innebär att 2023 års program efter omräkning för genomförd företrädesemission samt efter omräkning för genomförd aktiesammanläggning, i enlighet med villkoren för teckningsoptionerna, ger ett omräkningsvärde motsvarande omkring 0,36 aktier per teckningsoption.

Matchningsaktierätter och prestationsaktierätter har tilldelats vederlagsfritt och är föremål för treåriga intjänandeperioder samt förutsätter fortsatt anställning. Intjänande av prestationsaktier förutsätter även uppfyllelse av prestationsvillkor som är kopplad till aktiekursutvecklingen under den treåriga prestationsperioden. 2023 års program är utformat så att om samtliga anställda inte investerar i sina sparaktier så får övriga anställda som investerat i fler sparaktier ta del av den kvarvarande potten och därmed tillgodoräkna sig fler sparaktier vid 2023 års program.

Vd har investerat i 1 869 aktier (675 aktier efter omräkningar i enlighet med villkoren för teckningsoptionerna vid tilldelning) och kommer tillgodoräkna sig samtliga sparaktier, då en del anställda inte tecknade sin andel av sparaktierna.

Tabell 2 – Pågående aktieprogram

<u>Befattningshavare</u> <u>(position)</u>	<u>Programmets</u> <u>namn</u>	<u>Prestationsperiod</u>	<u>Datum för</u> <u>tilldelning</u>	<u>Datum för</u> <u>intjänande</u>	<u>Utgång av</u> <u>inlåsningsperiod</u>	<u>Matchningsaktierätter</u>	<u>Prestationsaktierätter</u>	<u>Totalt antal</u> <u>aktierätter</u>
(vd)	LTIP 2023 ¹⁾	2023.05 – 2026.05	2023-05-04	AGM 2026	AGM 2026	675	2 026	2 701

1) Aktierätterna intjänas först vid dagen för bolagsstämman 2026. Värde för LTIP 2023 uppgår till omkring 649 TSEK, beräknat utifrån omräknad aktiekurs vid tilldelning (240,44) multiplicerat med antal rätter (2 701).

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens rörliga ersättning har fastställts i syfte att stödja genomförandet av bolagets strategi samt att främja ett agerande som tillvaratar bolagets långsiktiga intressen. Vid utformningen av kriterierna har hänsyn tagits till bolagets strategiska mål samt till såväl kortsiktiga som långsiktiga affärsprioriteringar för räkenskapsåret 2025. De icke-finansiella prestationskriterierna har därutöver utformats för att bidra till bolagets hållbarhetsarbete och för att säkerställa en förankring i bolagets värderingar.

Kortfristig rörliga ersättning

Den rörliga ersättningen för vd utgår i enlighet med bolagets kortsiktiga bonusprogram vilket är gemensamt för alla anställda på bolaget. Alla anställda har möjlighet att erhålla en årlig bonus som kan motsvara upp till 2 månadslöner vid full måluppfyllnad. Den rörliga ersättningen för vd blev 100 TSEK 2025.

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

	2025	2024	2023	2022	2021
Ersättning till vd ¹	3 581	3 366	3 375	6 340	2 652
Årlig förändring (%)	6,37%	0%	-47%	139% ²	39%
Koncerns rörelseresultat	-28 248	-217 922	-322 164	-166 217	-180 583
Årlig förändring (%)	87%	32%	-94%	8%	20%
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i koncernen	1 356	919	864	957	1 104
Årlig förändring (%)	48%	6%	-10%	-13%	3%

1) Ersättning till vd avser totalersättning som presenterats enligt tabell 1.

2) Förändringen i ersättning till vd är främst hänförlig till den aktierelaterade ersättningen avseende LTIP 2019. Om ersättningen för LTIP 2019 skulle exkluderas uppgår den årliga förändringen till 16% för år 2022.