

Ersättningsrapport 2024

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Swedish Orphan Biovitrum AB (publ), (Sobi™) (org.nr 556038-9321) ("Bolaget" eller "Sobi") ("ersättningsriktlinjerna"), antagna av årsstämman 2020 och 2024, tillämpades under år 2024. I rapporten finns också information om ersättning till verkställande direktören och vice verkställande direktören. Rapporten innehåller även information om Bolagets utestående långsiktiga incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen (2005:551) samt Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram, utfärdade av Kollegiet för svensk bolagsstyrning och numera förvaltade av Aktiemarknadens Självregleringskommitté.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 10 (Anställda, personalkostnader, ersättningar till styrelse och ledande befattningshavare) på sidorna 105–112 i årsredovisningen för 2024.

Information om ersättningsutskottets arbete under 2024 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 141–150 i årsredovisningen för 2024.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 10 på sidan 108 i årsredovisningen för 2024.

Styrelseledamöter valda av bolagsstämman kan erhålla konsultarvode för tjänster som utförs på uppdrag av Bolaget. Sådana tjänster ska bidra till Bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, och får inte avse ordinarie styrelsearbete. Konsultarvode ska vara marknadsmässigt och får för respektive styrelseledamot inte överstiga den årliga ersättningen för styrelseuppdraget. Ovanstående tillämpas på motsvarande sätt för tjänster som utförs genom av styrelseledamot helägt bolag. Under 2024 har styrelseledamot Anders Ullman, genom sitt bolag Anders Ullman Consulting AB, utfört konsulttjänster åt Bolaget och erhållit konsultarvode om

totalt kSEK 465. Syftet med konsultuppdraget var att stödja Bolaget att inrätta en vetenskaplig kommitté. Det har bedömts angeläget och till nytta för Bolaget att anskaffa de aktuella tjänsterna, för vilka marknadsmässigt vederlag utgått.

Utveckling under 2024

Verkställande direktören sammanfattar Bolagets övergripande resultat i sitt vd-ord på sidorna 8 i årsredovisningen för 2024.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En framgångsrik implementering av Bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att Bolaget kan rekrytera och behålla högkvalificerade medarbetare. Som ett internationellt bolag är en majoritet av Sobis medarbetare anställda utanför Sverige. Utgångspunkten för ersättning till den verkställande ledningen ska vara den totala ersättningen. Den totala ersättningen ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftig i förhållande till konkurrenter på respektive lokal marknad. Ersättningsriktlinjerna ska möjliggöra anställningar i en internationell kontext och understödja mångfald i den verkställande ledningen.

Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen vara marknadsmässig och kan bestå av följande komponenter: fast grundlön, rörlig ersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Riktlinjerna återfinns på sidorna 68–70 i årsredovisningen för 2023 samt på sidorna 106–107 i årsredovisningen för 2024. Bolaget har under 2024 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 tillgängligt på www.sobi.com/sv/bolagsstyrning. Ingen ersättning har krävts tillbaka. Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har Bolagets årsstämmor beslutat att införa långsiktiga incitamentsprogram.

Tabell 1(1) och 1(2) – Totalersättning till verkställande direktören respektive vice verkställande direktören under 2024 (kSEK)¹⁾

Befattningshavarens namn (position)	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning		3 Extraordinära poster	4 Pensionskostnad	5 Totalersättning	6 Andelen fast resp. rörlig ersättning ³⁾
	Grundlön ²⁾	Andra förmåner	Ettårig	Flerårig ⁴⁾				
Guido Oelkers (VD)	13 612	2	11 382	88 199	0	4 747	117 942	Fast: 16% Rörlig: 84%

¹⁾ Med undantag för flerårig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som har intjänats under år 2024. Flerårig rörlig ersättning redovisas i den mån den blivit föremål för s.k. vesting under 2024 och i den mening intjänats, i enlighet med vad som anges i kolumn 10 i tabell 2 och kolumn 8 i tabell 3 nedan (om tillämpligt). Detta gäller oavsett om utbetalning har, eller inte har, gjorts samma år.

²⁾ Inklusive semesterersättning, bilförmån och kompensation för kostnader rörande sociala avgifter vid byte från ett system till ett annat.

³⁾ Inklusive kostförmån.

⁴⁾ Intjänande av aktier och optioner under det långsiktiga incitamentsprogrammet 2021. Intjänandeperiod om tre år (2021-06-01-2024-06-01). Beräknat som summan av marknadspriset per aktie vid intjänande (SEK 280,2) multiplicerat med antalet tilldelade aktier samt differensen mellan marknadspris per aktie vid starten av inlösningsperioden (SEK 282,00) och lösenpriset per option (SEK 146,13) multiplicerat med antalet optioner. Värdet vid intjänandet ska inte likställas med årets kostnad för Sobi som presenteras i årsredovisningen för 2024.

⁵⁾ Pensionskostnader, som är uttryckt i procent av grundlönen, har till fullo redovisats som fast ersättning.

Befattningshavarens namn (position)	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning		3 Extraordinära poster	4 Pensionskostnad	5 Totalersättning	6 Andelen fast resp. rörlig ersättning ³⁾
	Grundlön ²⁾	Andra förmåner ¹⁾	Ettårig	Flerårig ⁴⁾				
Henrik Stenqvist (vice VD)	5 065	172	2 707	19 426	0	1 284	28 654	Fast: 23% Rörlig: 77%

¹⁾ Med undantag för flerårig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som har intjänats under år 2024. Flerårig rörlig ersättning redovisas i den mån den blivit föremål för s.k. vesting under 2024 och i den mening intjänats, i enlighet med vad som anges i kolumn 10 i tabell 2 och kolumn 8 i tabell 3 nedan (om tillämpligt). Detta gäller oavsett om utbetalning har, eller inte har, gjorts samma år.

²⁾ Inklusive semesterersättning.

³⁾ Inklusive kostförmån, tjänstebil, bränsle och sjukförsäkring.

⁴⁾ Intjänande av aktier och optioner under det långsiktiga incitamentsprogrammet 2021. Intjänandeperiod om tre år (2021-06-01-2024-06-01). Beräknat som summan av marknadspriset per aktie vid intjänande (SEK 280,2) multiplicerat med antalet tilldelade aktier samt differensen mellan marknadspris per aktie vid starten av inlösningsperioden (SEK 282,00) och lösenpriset per option (SEK 146,13) multiplicerat med antalet optioner. Värdet vid intjänandet ska inte likställas med årets kostnad för Sobi som presenteras i årsredovisningen för 2024.

⁵⁾ Pensionskostnader, som är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning.

Aktiebaserad ersättning

Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentsprogram

Årsstämmorna har fattat beslut om att inrätta de långsiktiga incitamentsprogram ("LTIP") som för närvarande är utestående (LTIP 2022, LTIP 2023 och LTIP 2024). Under 2024 skedde intjänning, s.k. vesting, i LTIP 2021. Samtliga program har tre års löptid. Syftet har varit att skapa ett långsiktigt engagemang i

Bolaget, att ge deltagarna möjlighet att ta del av Bolagets långsiktiga framgång och värdeskapande liksom att skapa möjligheter för att attrahera och behålla ledande befattningshavare och högre chefer. Vart och ett av LTIP 2021–2024 har två underprogram: (i) Ledningsprogrammet som omfattar verkställande direktören, ledande befattningshavare (inklusive vice verkställande direktören) och chefer, samt (ii) Personalprogrammet.

LTIP 2021–2024 är strukturerade enligt liknande principer.

- Programmen har en treårig intjänandeperiod.
- Personalprogrammen förutsätter egen investering i Sobiaktier och matchningsaktier kan erhållas vederlagsfritt.
- Ledningsprogrammen förutsätter ingen egen investering i Sobiaktier och inga matchningsaktier erhålls. Istället kan prestationsaktier erhållas om villkoren i programmen uppfylls. Verkställande direktören och övriga medlemmar av den verkställande ledningen (inklusive vice verkställande direktören) rekommenderas emellertid att bygga upp ett eget ägande av Sobiaktier.
- Antalet prestationsaktier som medarbetaren har möjlighet att erhålla skiljer sig mellan de organisatoriska nivåerna.
- Ett krav för samtliga program är att medarbetaren som huvudregel måste vara tillsvidareanställd under hela intjänandeperioden samt, med avseende på Personalprogrammen, måste investeringsaktierna behållas under hela intjänandeperioden.
- Prestationsmålen i Ledningsprogrammen är att aktiekursen ska öka (justerad för eventuella utdelningar: absolut Total Shareholder Return (TSR)) med en viss procentsats under en treårsperiod (60% viktning). För att någon intjäning relaterad till absolut TSR-utveckling ska ske måste TSR öka med mer än 10% under intjänandeperioden. För att full intjäning relaterad till absolut TSR-utveckling måste TSR öka med minst 40% under intjänandeperioden. Om TSR-ökningen är mellan 10% och 40% under intjänandeperioden ska utfallet av intjänandet relaterat till absolut TSR-utveckling bestämmas linjärt. Dessutom måste den faktiska årliga omsättningen under en treårsperiod uppnå eller överstiga de av styrelsen årligen fastställda målen för Ledningsprogrammen avseende den årliga omsättningen för Sobi-koncernen (40% viktning). Om målen uppnås eller överträffas för ett finansiellt år kommer full intjäning relaterat till det finansiella året utgå (d.v.s. 1/3 av 40%). Om tröskeln inte uppnås för ett finansiellt år utgår inget intjänande relaterat till det finansiella året.

Utöver möjligheten att tilldelas ett antal prestationsaktier har verkställande direktören och övriga medlemmar av den verkställande ledningen (inklusive vice verkställande direktören) och ett begränsat antal nyckelpersoner i Bolaget tilldelats ett antal personaloptioner inom ramen för Ledningsprogrammen i LTIP 2021–2024 ("**Optionsprogrammen**"). Under förutsättning att prestationsmålet uppnås (den genomsnittliga faktiska omsättningen måste uppnå eller överstiga genomsnittet av de av styrelsen årligen fastställda målen för Ledningsprogrammen avseende Sobi-koncernens årliga omsättning under en treårsperiod) och även andra programkriterier uppnås, ger varje personaloption innehavaren rätt att förvärva en stamaktie i Sobi ("**Personaloptionsaktie**") till ett lösenpris som motsvarar 105% av den volymviktade genomsnittliga betalkursen för Sobis stamaktie på Nasdaq Stockholm, justerad för eventuella utdelningar, under en period om tio handelsdagar i samband med intjänandeperiodens början. Värdet på personaloptionsaktierna som erhålls vid inlösen av personaloptionerna har ett tak på tre gånger lösenpriset i Optionsprogrammen, vilket betyder att antalet stamaktier i Sobi som levereras till deltagaren vid inlösen

av personaloptionerna kan komma att reduceras. Intjänandeperioden i optionsprogrammen är tre år och därefter följer en tvåårig lösenperiod.

För medarbetare i USA och Kanada har Bolaget tre utestående kontantbaserade program (2022–2024). Det fanns även ett kontantbaserat program där intjäning skedde under 2024 ("**Kontantbaserade program Nordamerika**"). De Kontantbaserade programmen Nordamerika 2021–2024 har en treårig intjänandeperiod. Programmet består av två komponenter: en tidsbaserad komponent (50% viktning) och en prestationsbaserad komponent (50% viktning) som baseras på två prestationsmål. För det Kontantbaserade programmen Nordamerika 2021–2022 är det första prestationsmålet (50% viktning av den prestationsbaserade komponenten) att TSR ska öka med minst 10% under intjänandeperioden och för det Kontantbaserade programmen Nordamerika 2023–2024 är det första prestationsmålet (50% viktning av den prestationsbaserade komponenten) att Bolagets faktiska årliga omsättning ska uppnå eller överstiga målen för Ledningsprogrammen avseende den årliga omsättningen. Det andra prestationsmålet för de Kontantbaserade programmen Nordamerika 2021–2024 (50% viktning av den prestationsbaserade komponenten) är att omsättningen i Nordamerika ska uppgå till minst 95% i relation till målet över intjänandeperioden. Bolaget har också ett utestående kontantbaserat program för medarbetare i Kina och Japan (2022), och hade ett kontantbaserat program där intjäning skedde under 2024 ("**Kontantbaserade program Asien**"). Kontantbaserade programmen i Asien 2021–2022 har en treårig intjänandeperiod och består av två komponenter; en tidsbaserad komponent (50% viktning) och en prestationsbaserad komponent (50% viktning) som baseras på två prestationsmål. Det första prestationsmålet (60% viktning av den prestationsbaserade komponenten) är att TSR ska öka med mellan 10% och 40 % under intjänandeperioden; under 10% sker ingen tilldelning, och mellan 10% och 40% sker linjär tilldelning. Det andra prestationsmålet (40% viktning av den prestationsbaserade komponenten) är att de faktiska årliga intäkterna ska uppnå eller överstiga målet för de årliga intäkterna. Dessa program omfattar inga av medlemmarna i den verkställande ledningen.

Ytterligare information om aktierelaterade och aktiepris-relaterade incitamentsprogram finns i not 10 (Anställda, personalkostnader, ersättningar till styrelse och ledande befattningshavare) på sidorna 105–112 i årsredovisningen för 2024.

Styrelsen för Sobi beslutade den 22 augusti 2023 om en företrädesemission av stamaktier med företrädesrätt för Sobis aktieägare.

Som en följd av emissionen gjordes en omräkning avseende de utestående långsiktiga incitamentsprogrammen av antal prestationsaktier, matchnings-aktier, optioner samt optionernas lösenpriser. Omräkningen grundade sig på Nasdaq Stockholm ABs börs- och clearingregler för Exchange Rules and Clearing Rules for Nasdaq Derivatives Market, enligt metoden "Ratio Method", vilket representerar svensk marknadspraxis enligt villkoren för programmen.

LTIP 2021-2023, räknades därmed upp med ration 1,0471, vilket sammanlagt ökade omfattningen av programmen med 163 226 aktier samt 287 646 optioner.

Av tabellerna 2–3 nedan framgår information om relevanta aktie- och optionsbaserade program som har beviljats eller erbjudits till verkställande direktören och vice verkställande direktören (inklusive de huvudsakliga villkoren för att utnyttja rättigheterna i enlighet med sådana program).

Tabell 2 – Optionsprogram

Befattnings- havarens namn (position)	Huvudsakliga villkor för optionsprogrammen							Information för det rapporterade räkenskapsåret					
								Ingående balans	Under året		Utgående balans		
	1 Programmens namn	2 Prestations- period	3 Datum för tilldelning	4 Datum för intjänande	5 Utgång av inlösningsperiod	6 Period för utnyttjande	7 Lösenpris (SEK)	8 Optioner vid årets början	9 Tilldelade optioner	10 Intjänade optioner	11 Optioner föremål för prestations- villkor ¹⁾	12 Tilldelade optioner som ej intjänats	13 Optioner föremål för inlösnings- period
Guido Oelkers (VD)	Optionsprogram 2021	2021-2023	2021-06-01	2024-06-01	2024-06-01	2024-06-02 2026-06-02	146,13	436 378	0	436 378 ¹⁾	0	0	0
	Optionsprogram 2022	2022-2024	2022-05-30	2025-05-30	2025-05-30	2025-05-31 2027-05-31	208,11	304 616	0	0	304 616	0	0
	Optionsprogram 2023	2023-2025	2023-06-07	2026-06-07	2026-06-07	2026-06-08 2028-06-08	235,15	279 208	0	0	279 208	0	0
	Optionsprogram 2024	2024-2026	2024-05-23	2027-05-23	2027-05-23	2027-05-24 2029-05-24	296,04	0	254 305 ²⁾	0	254 305	0	0
Summa								1 020 202	254 305	436 378	838 129	0	0
Henrik Stenqvist (vice VD)	Optionsprogram 2021	2021-2023	2021-06-01	2024-06-01	2024-06-01	2024-06-02 2026-06-02	146,13	96 111	0	96 111 ³⁾	0	0	0
	Optionsprogram 2022	2022-2024	2022-05-30	2025-05-30	2025-05-30	2025-05-31 2027-05-31	208,11	65 835	0	0	65 835	0	0
	Optionsprogram 2023	2023-2025	2023-06-07	2026-06-07	2026-06-07	2026-06-08 2028-06-08	235,15	57 232	0	0	57 232	0	0
	Optionsprogram 2024	2024-2026	2024-05-23	2027-05-23	2027-05-23	2027-05-24 2029-05-24	296,04	0	49 297 ⁴⁾	0	49 297	0	0
Summa								219 178	49 297	96 111	172 364	0	0

¹⁾ Värde vid intjänning, s.k. vesting: kSEK 59 291, beräknat som differensen mellan marknadspris per aktie vid starten av inlösningsperioden (SEK 282,00) och lösenpriset per option (SEK 146,13) multiplicerat med antalet optioner. Värdet vid intjänandet ska inte likställas med årets kostnad för Sobi som presenteras i årsredovisningen för 2024.

²⁾ Optionernas ackumulerade marknadsvärde vid tidpunkten för tilldelningen, baserat på en värderingsmetod från Black & Scholes, uppgick till kSEK 16 537. Inlösen av optionerna är beroende av om prestationsmål uppnås (den genomsnittliga faktiska omsättningen uppnår eller överstiger genomsnittet av de av styrelsen årligen fastställda målen för Ledningsprogrammen avseende Sobi-koncernens årliga omsättning under en treårsperiod). Det ackumulerade marknadsvärdet för de underliggande aktierna vid tidpunkten för tilldelning uppgick till kSEK 71 701. Vid tidpunkten för tilldelning uppgick det ackumulerade priset för inlösen till kSEK 75 284.

³⁾ Värde vid intjänning, s.k. vesting: kSEK 13 059, beräknat som differensen mellan marknadspris per aktie vid starten av inlösningsperioden (SEK 282,00) och lösenpriset per option (SEK 146,13) multiplicerat med antalet optioner. Värdet vid intjänandet ska inte likställas med årets kostnad för Sobi som presenteras i årsredovisningen för 2024.

⁴⁾ Optionernas ackumulerade marknadsvärde vid tidpunkten för tilldelningen, baserat på en värderingsmetod från Black & Scholes, uppgick till kSEK 3 206. Inlösen av optionerna är beroende av om prestationsmål uppnås (den genomsnittliga faktiska omsättningen uppnår eller överstiger genomsnittet av de av styrelsen årligen fastställda målen för Ledningsprogrammen avseende Sobi-koncernens årliga omsättning under en treårsperiod). Det ackumulerade marknadsvärdet för de underliggande aktierna vid tidpunkten för tilldelningen uppgick till kSEK 13 899. Vid tidpunkten för tilldelning uppgick det ackumulerade priset för inlösen till kSEK 14 594.

Tabell 3 – LTIP

Befattnings- havarens namn (position)	Huvudsakliga villkor för aktieprogrammen					Information för det rapporterade räkenskapsåret					
						Ingående balans	Under året		Utgående balans		
	1 Programmens namn	2 Prestationsperiod	3 Datum för tilldelning	4 Datum för intjänande	5 Utgång av inlösningsperiod	6 Aktierätter vid årets början ¹⁾	7 Tilldelade	8 Intjänade	9 Föremål för prestations- villkor	10 Tilldelade som ej intjänats vid årets utgång ¹⁾	11 Aktier föremål för inlösnings- period
Guido Oelkers (VD)	Aktieprogram 2021	TSR: 2021-06-01 - 2024-06-01 Årlig omsättning (varje år): 2021 – 2023	2021-06-01	2024-06-01	2024-06-01	103 169	0	103 169 ²⁾	0	0	0
	Aktieprogram 2022	TSR: 2022-05-30 - 2025-05-30 Årlig omsättning (varje år): 2022 – 2024	2022-05-30	2025-05-30	2025-05-30	77 514	0	0	46 508	31 006	0
	Aktieprogram 2023	TSR: 2023-06-07 - 2026-06-07 Årlig omsättning (varje år): 2023 - 2025	2023-06-07	2026-06-07	2026-06-07	78 086	0	0	57 263	20 823	0
	Aktieprogram 2024	TSR: 2024-05-23 - 2027-05-23 Årlig omsättning (varje år): 2024 - 2026	2024-05-23	2027-05-23	2027-05-23	0	66 214	0	57 385	8 829	0
Summa						258 769	66 214	103 169	161 156	60 658	0
Henrik Stenqvist (vice VD)	Aktieprogram 2021	TSR: 2021-06-01 - 2024-06-01 Årlig omsättning (varje år): 2021 – 2023	2021-06-01	2024-06-01	2024-06-01	22 723	0	22 723 ³⁾	0	0	0
	Aktieprogram 2022	TSR: 2022-05-30 - 2025-05-30 Årlig omsättning (varje år): 2022 – 2024	2022-05-30	2025-05-30	2025-05-30	16 755	0	0	10 053	6 702	0
	Aktieprogram 2023	TSR: 2023-06-07 - 2026-06-07 Årlig omsättning (varje år): 2023 - 2025	2023-06-07	2026-06-07	2026-06-07	15 422	0	0	11 309	4 113	0
	Aktieprogram 2024	TSR: 2024-05-23 - 2027-05-23 Årlig omsättning (varje år): 2024 - 2026	2024-05-23	2027-05-23	2027-05-23	0	12 837	0	11 125	1 712	0
Summa						54 900	12 837	22 723	32 487	12 527	0

¹⁾ Avser det maximala antalet aktier per tilldelningsdatum som är föremål för prestationsvillkoren under respektive prestationsperiod.

²⁾ Värde vid intjänandet: kSEK 28 908, beräknat som marknadspris per aktie vid intjänande (SEK 280,2) multiplicerat med antalet tilldelade aktier, 103 169. Värdet vid intjänandet ska inte likställas med årets kostnad för Sobi som presenteras i årsredovisningen för 2024.

³⁾ Värde vid intjänandet: kSEK 6 367, beräknat som marknadspris per aktie vid intjänande (SEK 280,2) multiplicerat med antal tilldelade aktier, 22 723. Värdet vid intjänandet ska inte likställas med årets kostnad för Sobi som presenteras i årsredovisningen för 2024.

⁴⁾ Avser tilldelade aktier under förutsättning att vissa mål uppnås kopplat till den årliga omsättningen. Aktierna kommer inte att tilldelas förrän efter respektive intjänandedatum.

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationsmåten för den verkställande direktörens och vice verkställande direktörens rörliga ersättning har valts för att främja Bolagets affärsstrategi, långsiktiga utveckling inklusive hållbarhet, värdeskapande och finansiella tillväxt, och har utformats på ett sätt som uppmuntrar efterlevnad av regler och andra krav.

Nedan finns en beskrivning av hur kriterierna för betalning av rörlig kort- och långsiktig ersättning har tillämpats under räkenskapsåret.

Verkställande direktörens och vice verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: kortsiktig rörlig kontantersättning

Vad gäller den kortsiktiga rörliga ersättningen ("STI") har styrelsen gjort både kvantitativa och kvalitativa bedömningar. Det har inbegripit tillämpningen av bedömningar och omdöme för att säkerställa att utfallet avspeglar bredare hänsynstaganden och

förblir lämplig och proportionerlig, utöver det formelmässiga utfallet baserat på styrkort (scorecards). Det innebär därmed att den kortsiktiga rörliga kontantersättningen för räkenskapsåret 2024 fastställdes med hjälp av såväl finansiella som icke-finansiella kriterier. De finansiella prestationskriterierna bestod av årlig omsättning (relativ viktning 52,5%) och EBITA (relativ viktning 22,5%). De icke-finansiella prestationskriterierna valdes ut baserat på strategiska mål samt kort- och långsiktiga mål för verksamhetens utveckling för 2024 (relativ viktning 25%).

Utvärderingen av prestationskriterierna resulterade i ett ersättningsresultat för verkställande direktören Guido Oelkers uppgående till kSEK 11 382, varav kSEK 5 593 är hänförligt till årlig omsättning, kSEK 2 745 till EBITA och kSEK 3 043 till de icke-finansiella målen. För vice verkställande direktören Henrik Stenqvist resulterade utvärderingen av prestationskriterierna i ett ersättningsresultat uppgående till kSEK 2 707, varav kSEK 1 330 är hänförligt till årlig omsättning, kSEK 653 till EBITA och kSEK 724 till de icke-finansiella målen.¹

Tabell 4 – Verkställande direktörens respektive vice verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: aktiebaserade incitament¹

Befattningshavarens namn (position)	Programmets namn	1 Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	2 Relativ viktning av prestationskriterier	3 a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning/ersättningsutfall
Guido Oelkers (VD)	Aktieprogram 2021	Absolut TSR-utveckling 2021-06-01 - 2024-06-01	60%	a) 91,16% ² b) kSEK 17 233
		Årlig omsättning 2021 - 2023	40%	N/A ³
	Optionsprogram 2021	Genomsnittlig årlig omsättning 2020-2023	100%	a) MSEK 22 412 b) kSEK 59 291 ⁴
		Absolut TSR-utveckling 2022-05-30 – 2025-05-30	60%	N/A ⁶
	Aktieprogram 2022	Årlig omsättning 2022 – 2024	40%	a) MSEK 26 323 b) kSEK 3 280 ⁵
		Absolut TSR-utveckling 2023-06-07 - 2026-06-07	60%	N/A ⁶
	Aktieprogram 2023	Årlig omsättning 2023 - 2025	40%	a) MSEK 26 323 b) kSEK 3 304 ⁵
		Absolut TSR-utveckling 2024-05-23 - 2027-05-23	60%	N/A ⁶
	Aktieprogram 2024	Årlig omsättning 2024 - 2026	40%	a) MSEK 26 323 b) kSEK 2 802 ⁵
Henrik Stenqvist (vice VD)	Aktieprogram 2021	Absolut TSR-utveckling 2021-06-01 - 2024-06-01	60%	a) 91,16% ² b) kSEK 3 796
		Årlig omsättning 2021 - 2023	40%	N/A ³
	Optionsprogram 2021	Genomsnittlig årlig omsättning 2020-2023	100%	a) MSEK 22 412 b) kSEK 13 059 ⁴
		Absolut TSR-utveckling 2022-05-30 – 2025-05-30	60%	N/A ⁶
	Aktieprogram 2022	Årlig omsättning 2022 – 2024	40%	a) MSEK 26 323 b) kSEK 709 ⁵
		Absolut TSR-utveckling 2023-06-07 - 2026-06-07	60%	N/A ⁶
	Aktieprogram 2023	Årlig omsättning 2023 - 2025	40%	a) MSEK 26 323 b) kSEK 653 ⁵
		Absolut TSR-utveckling 2024-05-23 - 2027-05-23	60%	N/A ⁶
	Aktieprogram 2024	Årlig omsättning 2024 - 2026	40%	a) MSEK 26 323 b) kSEK 543 ⁵

¹ Alla rättigheter att lösa in optionerna i optionsprogrammen kräver att den genomsnittliga faktiska omsättningen uppnår eller överstiger genomsnittet av de av styrelsen fastställda målen för Ledningsprogrammen avseende Sobi-koncernens årliga omsättning under en treårsperiod. Resultatet av Optionsprogrammen 2022–2024 kommer att utfalla under 2025, 2026 respektive 2027. Dessa optionsprogram är därför inte inkluderade i tabell 4.

² Prestationsmålet gällande absolut TSR-utveckling för Aktieprogram 2021 motsvarar cirka 100% av den högsta möjliga intjänningen hänförlig till detta prestationsmål för 2021 års aktieprogram. Värdet vid intjänandet ska inte likställas med årets kostnad för Sobi som presenteras i årsredovisningen för 2024. Total intjänning under Aktieprogrammet 2021 presenteras i tabell 3 kolumn 8.

³ Prestationsmålet gällande årlig omsättning under 2021, 2022 och 2023 uppfyllides, total intjänning under Aktieprogrammet 2021 presenteras i tabell 3 kolumn 8.

⁴ Intjänande, s.k. vesting, av optioner under optionsprogrammet 2021. Beräknat som differensen mellan marknadspris per aktie vid starten av inlösningsperioden (SEK 280,00) och lösenpriset per option (SEK 146,13) multiplicerat med antalet optioner. Värdet vid intjänandet ska inte likställas med årets kostnad för Sobi som presenteras i årsredovisningen för 2024.

⁵ Årlig omsättning under prestationsåret 2024 beräknat i fasta växelkurser, motsvarande uppgifter för tidigare prestationsår presenteras i respektive ersättningsrapport. Baserat på marknadspris per aktie per balansdagen 30 december 2024 (SEK 317,40) multiplicerat med antalet tilldelade aktier. Intjänandeperioden pågår fortfarande och aktierna kommer inte att tilldelas förrän efter respektive intjänandedatum. Värdet per balansdagen 30 december 2024 ska inte likställas med årets kostnad för Sobi som presenteras i årsredovisningen för 2024.

⁶ Prestationsperiod pågår fortfarande.

¹ De finansiella målen för STI beräknas i fasta växelkurser. Årlig omsättning för 2024 uppgick till MSEK 26 323 och justerad EBITA för 2024 uppgick till MSEK 9 607.

Jämförande information avseende ersättning och Bolagets resultat

Tabell 5 – Ersättning till verkställande direktör och vice verkställande direktör jämfört med Bolagets resultat och ersättning till övriga anställda

Ersättning VD och vice VD (kSEK)	RR 2020	RR 2021	RR 2022	RR 2023	RR2024
Guido Oelkers (VD)	55 571	31 564 (-43%)	43 000 (+36%)	34 244 (-20%) ²⁾	117 942 (+244%) ¹⁾
Henrik Stenqvist (vice VD)	7 617	9 703 (+27%)	12 847 (+32%)	10 261 (-20%) ³⁾	28 654 (+179%) ²⁾
Bolagets resultat (MSEK)					
Årlig omsättning	15 261	15 529 (+2%)	18 790 (+21%)	22 123 (+18%)	26 027 (+18%)
EBITA ³⁾	6 301	5 575 (-12%)	6 605 (+18%)	7 494 (+13%)	9 368 (+25%)
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda (kSEK)⁴⁾					
Anställda i moderbolaget	1 210	1 239 (+2,4%)	1 405 (+13,4%)	1 372 (-2,3%) ⁶⁾	1 733 (+29%) ⁵⁾

¹⁾ Total ersättning så som den anges i kolumn 5 i tabell 1(1), inklusive värdet vid intjänning för flerårig rörlig ersättning (intjänandeperiod på tre år, 2021-06-01 – 2024-06-01) vilken var högre än i 2023.

²⁾ Total ersättning så som den anges i kolumn 5 i tabell 1(2), inklusive värdet vid intjänning för flerårig rörlig ersättning (intjänandeperiod på tre år, 2021-06-01 – 2024-06-01) vilken var högre än i 2023. Vice vd tilldelades aktier för första gången under 2021.

³⁾ Alternativt Nyckeltal (APM), se sidan 160 i årsredovisningen för 2024.

⁴⁾ Exklusive medlemmar i koncernledningen per 31 december 2024.

⁵⁾ Genomsnittlig total ersättning för Bolagets övriga anställda innefattar den totala ersättningen, inklusive värdet vid intjänning för flerårig rörlig ersättning (intjänandeperiod på tre år, 2021-06-01–2024-06-01) vilken var högre än i 2023. Beloppet för den ettåriga rörliga kontantersättningen som har inkluderats i tabellen är preliminär med avseende på räkenskapsåret 2024, och kommer slutgiltigt godkännas och betalas ut under våren 2025.