

Ersättningsrapport 2025

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 2024, tillämpades under år 2025. 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 K8 (Anställda, personalkostnader, ersättningar till styrelse och ledande befattningshavare) på sidorna 110–116 i årsredovisningen för 2025.

Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 161–171 i årsredovisningen för 2025.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not K8 på sidan 112 i årsredovisningen för 2025.

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 2025 har styrelseledamot Anders Ullman, genom sitt bolag Anders Ullman Consulting AB, utfört konsulttjänster åt Bolaget och erhållit konsultarvode om

totalt kSEK 310. 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 2025

Verkställande direktören sammanfattar Bolagets övergripande resultat i sitt vd-ord på sidorna 8–9 i årsredovisningen för 2025.

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 111–112 i årsredovisningen för 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 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 2025 (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)	13 175	2	10 606	50 946	0	4 917	79 646	Fast: 23 % Rörlig: 77 %

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

³⁾ Inklusive kostförmån.

⁴⁾ Intjänande av aktier och optioner under det långsiktiga incitamentsprogrammet 2022. Intjänandeperiod om tre år (2022-05-23–2025-05-23). Beräknat som summan av marknadspriset per aktie vid intjänande (SEK 304,00) multiplicerat med antalet tilldelade aktier samt differensen mellan marknadspris per aktie vid starten av inlösningsperioden (SEK 298,00) och lösenpriset per option (SEK 208,11) multiplicerat med antalet optioner. Värdet vid intjänandet ska inte likställas med årets kostnad för Sobi som presenteras i årsredovisningen för 2025.

⁵⁾ Pensionskostnader, som delvis är uttryckt i procent av grundlönen och delvis premiebästämd, 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 ⁴⁾	Ettårig	Flerårig ⁴⁾				
Henrik Stenqvist (vice VD)	5 231	183	2 531	11 011	0	1 299	20 255	Fast: 33 % Rörlig: 67 %

¹⁾ Med undantag för flerårig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som har intjänats under år 2025. Flerårig rörlig ersättning redovisas i den mån den blivit föremål för s.k. vesting under 2025 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 2022. Intjänandeperiod om tre år (2022-05-23–2025-05-23). Beräknat som summan av marknadspriset per aktie vid intjänande (SEK 304,00) multiplicerat med antalet tilldelade aktier samt differensen mellan marknadspris per aktie vid starten av inlösningsperioden (SEK 298,00) och lösenpriset per option (SEK 208,11) multiplicerat med antalet optioner. Värdet vid intjänandet ska inte likställas med årets kostnad för Sobi som presenteras i årsredovisningen för 2025.

⁵⁾ Pensionskostnader, som är premiebästämd, 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 2023, LTIP 2024 och LTIP 2025). Under 2025 skedde intjänning, s.k. vesting, i LTIP 2022. 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 2022–2025 har två underprogram: (i) Ledningsprogrammet som omfattar verkställande direktören, ledande befattningshavare (inklusive vice verkställande direktören) och chefer, samt (ii) Personalprogrammet.

LTIP 2022–2025 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 procent viktning). För att någon intjänning relaterad till TSR-utveckling ska ske måste TSR öka med mer än 10 procent under intjänandeperioden. För att full intjänning relaterad till TSR-utveckling måste TSR öka med minst 40 procent under intjänandeperioden. Om TSR-ökningen är mellan 10 procent och 40 procent under intjänandeperioden ska utfallet av intjänandet relaterat till 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 procent viktning). Om målen uppnås eller överträffas för ett finansiellt år kommer full intjänning relaterat till det finansiella året utgå (d.v.s. 1/3 av 40 procent). 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 2022–2025 ("**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 procent 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 (2023–2025). Det fanns även ett kontantbaserat program där intjänning skedde under 2025 ("**Kontantbaserade program Nordamerika**"). De Kontantbaserade programmen Nordamerika 2022–2025 har en treårig intjänandeperiod. Programmet består av två komponenter: en tidsbaserad komponent (50 procent viktning) och en prestationsbaserad komponent (50 procent viktning) som baseras på två prestationsmål. För det Kontantbaserade programmet Nordamerika 2022 är det första prestationsmålet (50 procent viktning av den prestationsbaserade komponenten) att TSR ska öka med minst 10 procent under intjänandeperioden och för det Kontantbaserade programmen Nordamerika 2023–2025 är det första prestationsmålet (50 procent 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 2022–2025 (50 procent viktning av den prestationsbaserade komponenten) är att omsättningen i Nordamerika ska uppgå till minst 95 procent i relation till målet över intjänandeperioden. Bolaget hade också ett utestående kontantbaserat program för medarbetare i Kina och Japan (2022) där intjänning skedde under 2025 ("**Kontantbaserade program Asien**"). Kontantbaserade programmet i Asien 2022 hade en treårig intjänandeperiod och bestod av två komponenter; en tidsbaserad komponent (50 procent viktning) och en prestationsbaserad komponent (50 procent viktning) som baseras på två prestationsmål. Det första prestationsmålet (60 procent viktning av den prestationsbaserade komponenten) var att TSR skulle öka med mellan 10 procent och 40 procent under intjänandeperioden; under 10 procent sker ingen tilldelning, och mellan 10 procent och 40 procent sker linjär tilldelning. Det andra prestationsmålet (40 procent viktning av den prestationsbaserade komponenten) var att de faktiska årliga intäkterna skulle 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 K8 (Anställda, personalkostnader, ersättningar till styrelse och ledande befattningshavare) på sidorna 110–116 i årsredovisningen för 2025.

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 2022–2023, räknades därmed upp med ration 1,0471, vilket sammanlagt ökade omfattningen av programmen med 106 900 aktier samt 140 679 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

Befattningshavarens namn (position)	Huvudsakliga villkor för optionsprogrammen							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 Period för utnyttjande	7 Lösenpris (SEK)	8 Optioner vid årets början	9 Tilldelade optioner	10 Intjänade optioner	11 Optioner föremål för prestationsvillkor ¹⁾	12 Tilldelade optioner som ej intjänats	13 Optioner föremål för inlösningsperiod
Guido Oelkers (VD)	Optionsprogram 2022	2022-2024	2022-05-30	2025-05-30	2025-05-30	2025-05-31 2027-05-31	208,11	304 616	0	304 616 ¹⁾	0	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	254 305	0	0	254 305	0	0
	Optionsprogram 2025	2025-2027	2025-05-23	2028-05-23	2028-05-23	2028-05-24 2030-05-24	312,47	0	242 078 ²⁾	0	242 078	0	0
Summa								838 129	242 078	304 616	775 591	0	0
Henrik Stenqvist (vice VD)	Optionsprogram 2022	2022-2024	2022-05-30	2025-05-30	2025-05-30	2025-05-31 2027-05-31	208,11	65 835	0	65 835 ¹⁾	0	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	49 297	0	0	49 297	0	0
	Optionsprogram 2025	2025-2027	2025-05-23	2028-05-23	2028-05-23	2028-05-24 2030-05-24	312,47	0	50 760 ⁴⁾	0	50 760	0	0
Summa								172 364	50 760	65 835	157 289	0	0

¹⁾ Värde vid intjänning, s.k. vesting: kSEK 27 382, beräknat som differensen mellan marknadspris per aktie vid starten av inlösningsperioden (SEK 298,00) och lösenpriset per option (SEK 208,11) multiplicerat med antalet optioner. Värdet vid intjänandet ska inte likställas med årets kostnad för Sobi som presenteras i årsredovisningen för 2025.

²⁾ Optionernas ackumulerade marknadsvärde vid tidpunkten för tilldelningen, baserat på en värderingsmetod från Black & Scholes, uppgick till kSEK 14 111. 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 72 040. Vid tidpunkten för tilldelning uppgick det ackumulerade priset för inlösen till kSEK 75 642.

³⁾ Värde vid intjänning, s.k. vesting: kSEK 5 918, beräknat som differensen mellan marknadspris per aktie vid starten av inlösningsperioden (SEK 298,00) och lösenpriset per option (SEK 208,11) multiplicerat med antalet optioner. Värdet vid intjänandet ska inte likställas med årets kostnad för Sobi som presenteras i årsredovisningen för 2025.

⁴⁾ Optionernas ackumulerade marknadsvärde vid tidpunkten för tilldelningen, baserat på en värderingsmetod från Black & Scholes, uppgick till kSEK 2 959. 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 15 106. Vid tidpunkten för tilldelning uppgick det ackumulerade priset för inlösen till kSEK 15 861.

Tabell 3 – LTIP

Befattningshavarens 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 prestationsvillkor	10 Tilldelade som ej intjänats vid årets utgång ²⁾	11 Aktier föremål för inlösningsperiod
Guido Oelkers (VD)	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	77 514 ²⁾	0	0	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	46 852	31 234	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	66 214	0	0	48 557	17 657	0
	Aktieprogram 2025	TSR: 2025-05-23 - 2028-05-23 Årlig omsättning (varje år): 2025 - 2027	2025-05-23	2028-05-23	2028-05-23	0	60 489	0	52 424	8 065	0
Summa						221 814	60 489	77 514	147 832	56 957	0
Henrik Stenqvist (vice VD)	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	16 755 ³⁾	0	0	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	9 253	6 169	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	12 837	0	0	9 414	3 423	0
	Aktieprogram 2025	TSR: 2025-05-23 - 2028-05-23 Årlig omsättning (varje år): 2025 - 2027	2025-05-23	2028-05-23	2028-05-23	0	12 684	0	10 993	1 691	0
Summa						45 014	12 684	16 755	29 660	11 283	0

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

²⁾ Värde vid intjänandet: kSEK 23 564, beräknat som marknadspris per aktie vid intjänande (SEK 304,0) multiplicerat med antalet tilldelade aktier 77 514. Värdet vid intjänandet ska inte likställas med årets kostnad för Sobi som presenteras i årsredovisningen för 2025.

³⁾ Värde vid intjänandet: kSEK 5 094, beräknat som marknadspris per aktie vid intjänande (SEK 304,0) multiplicerat med antal tilldelade aktier, 16 755. Värde vid intjänandet ska inte likställas med årets kostnad för Sobi som presenteras i årsredovisningen för 2025.

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 2025 fastställdes med hjälp av såväl finansiella som icke-finansiella kriterier. De finansiella prestationskriterierna bestod av årlig omsättning (relativ viktning 52,5 procent) och EBITA (relativ

viktning 22,5 procent). De icke-finansiella prestationskriterierna valdes ut baserat på strategiska mål samt kort- och långsiktiga mål för verksamhetens utveckling för 2025 (relativ viktning 25 procent).

Utvärderingen av prestationskriterierna resulterade i ett ersättningsresultat för verkställande direktören Guido Oelkers uppgående till kSEK 10 606, varav kSEK 4 886 är hänförligt till årlig omsättning, kSEK 2 707 till EBITA och kSEK 3 013 till de icke-finansiella målen. För vice verkställande direktören Henrik Stenqvist resulterade utvärderingen av prestationskriterierna i ett ersättningsresultat uppgående till kSEK 2 531, varav kSEK 1 224 är hänförligt till årlig omsättning, kSEK 678 till EBITA och kSEK 629 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 2022	Absolut TSR-utveckling 2022-05-30 – 2025-05-30	60 %	a) 44,31 % ²⁾ b) kSEK 14 138
		Årlig omsättning 2022 – 2024	40 %	N/A ³⁾
	Optionsprogram 2022	Genomsnittlig årlig omsättning 2022-2024	100 %	a) MSEK 25 561 b) kSEK 27 382 ⁴⁾
		Absolut TSR-utveckling 2023-06-07 – 2026-06-07	60 %	N/A ⁵⁾
	Aktieprogram 2023	Årlig omsättning 2023 – 2025	40 %	a) MSEK 29 870 b) kSEK 3 465 ⁵⁾
		Absolut TSR-utveckling 2024-05-23 – 2027-05-23	60 %	N/A ⁶⁾
	Aktieprogram 2024	Årlig omsättning 2024 – 2026	40 %	a) MSEK 29 870 b) kSEK 2 938 ⁵⁾
		Absolut TSR-utveckling 2025-05-23 – 2028-05-23	60 %	N/A ⁶⁾
	Aktieprogram 2025	Årlig omsättning 2025 – 2027	40 %	a) MSEK 29 870 b) kSEK 2 684 ⁵⁾
		Absolut TSR-utveckling 2022-05-30 – 2025-05-30	60 %	a) 44,31 % ²⁾ b) kSEK 3 056
	Optionsprogram 2022	Genomsnittlig årlig omsättning 2022-2024	100 %	a) MSEK 25 561 b) kSEK 5 918 ⁴⁾
		Absolut TSR-utveckling 2023-06-07 – 2026-06-07	60 %	N/A ⁵⁾
Henrik Stenqvist (vice VD)	Aktieprogram 2023	Årlig omsättning 2023 – 2025	40 %	a) MSEK 29 870 b) kSEK 684 ⁵⁾
		Absolut TSR-utveckling 2024-05-23 – 2027-05-23	60 %	N/A ⁶⁾
	Aktieprogram 2024	Årlig omsättning 2024 – 2026	40 %	a) MSEK 29 870 b) kSEK 570 ⁵⁾
		Absolut TSR-utveckling 2025-05-23 – 2028-05-23	60 %	N/A ⁶⁾
	Aktieprogram 2025	Årlig omsättning 2025 – 2027	40 %	a) MSEK 29 870 b) kSEK 563 ⁵⁾
		Absolut TSR-utveckling 2022-05-30 – 2025-05-30	60 %	a) 44,31 % ²⁾ b) kSEK 3 056
	Optionsprogram 2022	Genomsnittlig årlig omsättning 2022-2024	100 %	a) MSEK 25 561 b) kSEK 5 918 ⁴⁾
		Absolut TSR-utveckling 2023-06-07 – 2026-06-07	60 %	N/A ⁵⁾
	Aktieprogram 2023	Årlig omsättning 2023 – 2025	40 %	a) MSEK 29 870 b) kSEK 684 ⁵⁾
		Absolut TSR-utveckling 2024-05-23 – 2027-05-23	60 %	N/A ⁶⁾

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 2023–2025 kommer att utfalla under 2026, 2027 respektive 2028. Dessa optionsprogram är därför inte inkluderade i tabell 4.

²⁾ Prestationsmålet gällande absolut TSR-utveckling för Aktieprogram 2022 motsvarar 100 procent av den högsta möjliga intjänningen hänförlig till detta prestationsmål för 2022 års aktieprogram. Värdet vid intjänandet ska inte likställas med årets kostnad för Sobi som presenteras i årsredovisningen för 2025. Total intjänning under Aktieprogrammet 2022 presenteras i tabell 3 kolumn 8.

³⁾ Prestationsmålet gällande årlig omsättning under 2022, 2023 och 2024 uppfylldes, total intjänning under Aktieprogrammet 2022 presenteras i tabell 3 kolumn 8.

⁴⁾ Intjänande, s.k. vesting, av optioner under optionsprogrammet 2022. Beräknat som differensen mellan marknadspris per aktie vid starten av inlösningsperioden (SEK 298,00) och lösenpriset per option (SEK 208,11) multiplicerat med antalet optioner. Värdet vid intjänandet ska inte likställas med årets kostnad för Sobi som presenteras i årsredovisningen för 2025.

⁵⁾ Årlig omsättning under prestationsåret 2025 beräknat i fasta växelkurser, motsvarande uppgifter för tidigare prestationsår presenteras i respektive ersättningsrapport. Baserat på marknadspris per aktie per balansdagen 30 december 2025 (SEK 332,80) multiplicerat med antalet tilldelade aktier. Intjänandeperioden pågår fortfarande och aktierna kommer inte att tilldelas förrän efter respektive intjänandedatum. Värdet per balansdagen 30 december 2025 ska inte likställas med årets kostnad för Sobi som presenteras i årsredovisningen för 2025.

⁶⁾ Prestationsperiod pågår fortfarande.

¹ De finansiella målen för STI beräknas i fasta växelkurser. Årlig omsättning för 2025 uppgick till MSEK 29 870 och justerad EBITA för 2025 uppgick till MSEK 12 303.

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 2021	RR 2022	RR 2023	RR 2024	RR 2025
Guido Oelkers (VD)	31 564	43 000 (+36 %)	34 244 (-20 %)	117 942 (+244 %)	79 646 (-32 %) ¹⁾
Henrik Stenqvist (vice VD)	9 703	12 847 (+32 %)	10 261 (-20 %)	28 654 (+179 %)	20 255 (-29 %) ²⁾
Bolagets resultat (MSEK)					
Årlig omsättning	15 529	18 790 (+21 %)	22 123 (+18 %)	26 027 (+18 %)	29 870 (+15 %)
EBITA ³⁾	5 575	6 605 (+18 %)	7 494 (+13 %)	9 368 (+25 %)	12 303 (+31 %)
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda (kSEK)⁴⁾					
Anställda i moderbolaget	1 239	1 405 (+13,4 %)	1 372 (-2,3 %)	1 733 (+29 %)	1 649 (-5 %) 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, 2022-05-23 – 2025-05-23) vilken var lägre än i 2024.

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, 2022-05-23 – 2025-05-23) vilken var lägre än i 2024.

³⁾ Alternativt Nyckeltal (APM), se sidan 173 i årsredovisningen för 2025.

⁴⁾ Exklusive medlemmar i koncernledningen per 31 december 2025.

⁵⁾ Genomsnittlig total ersättning för Bolagets övriga anställda innefattar den totala ersättningen, inklusive värdet vid intjänning för flerårig rörlig ersättning (intjänandeperiod på tre år, 2022-05-23–2025-05-23) vilken var lägre än i 2024. Beloppet för den ettåriga rörliga kontanterersättningen som har inkluderats i tabellen är preliminär med avseende på räkenskapsåret 2025, och kommer slutgiltigt godkännas och betalas ut under våren 2026.