

Ersättningsrapport 2023

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Vicore Pharma Holding AB (publ) ("Vicore" eller "bolaget"), antagna av årsstämman 2022, tillämpades under år 2023. 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 Kollegiets för svensk bolagsstyrning *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 7 (Anställda och personalkostnader) på sidorna 35-37 i årsredovisningen för 2023. Information om ersättningsutskottets arbete under 2023 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 61 i årsredovisningen för 2023.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 7 på sidan 35-37 i årsredovisningen för 2023.

Utveckling under 2023

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 7-8 i årsredovisningen 2023.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En förutsättning för en framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Bolagets ersättningsriktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner.

Riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare finns i sin helhet på sidorna 22-23 i årsredovisningen för 2023. Bolaget har under 2023 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 under kallelsen till årsstämman 2024 på;

<https://vicorepharma.com/investerare/bolagsstyrning/bolagsstamma/>. Ingen utgiven ersättning har krävts tillbaka.

Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets årsstämman beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

Tabell 1a – Totalersättning till verkställande direktören under 2023 (KSEK)

| Namn (position) | Fast ersättning | | Rörlig ersättning | | Extraordinära poster | Pensions- kostnad ³ | Total- ersättning | Andelen fast resp rörlig ersättning ⁴ |
|------------------------|----------------------------|--------------------------------|-------------------|-----------------------------------|-------------------------|-----------------------------------|----------------------|--|
| | Grund- lön ¹ | Andra förmåner ² | Ettårig | Aktie- relaterad ersättning | | | | |
| Ahmed Mousa (VD) | 1 417 | 75 | 721 | 743 | 0 | 83 | 3 039 | 52/48 |

1. Inklusive semestertillägg om 0 KSEK.
2. Privat sjukvårdsförsäkring i USA
3. Exkluderar skatt på pension.
4. Pensionskostnader, som i sin helhet avser grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning.

Tabell 1b – Totalersättning till tidigare verkställande direktören under 2023 (KSEK)

| Namn (position) | Fast ersättning | | Rörlig ersättning | | Extraordinära poster | Pensions- kostnad ³ | Total- ersättning | Andelen fast resp rörlig ersättning ⁴ |
|--|----------------------------|--------------------------------|-------------------|-----------------------------------|-------------------------|-----------------------------------|----------------------|--|
| | Grund- lön ¹ | Andra förmåner ² | Ettårig | Aktie- relaterad ersättning | | | | |
| Carl- Johan Dalgaard (tidigare VD) | 2 316 | 9 | 749 | 651 | 0 | 852 | 4 577 | 69/31 |

1. Inklusive semestertillägg om 127 KSEK.
2. Friskvårdsbidrag och sjukvårdsförsäkring. Sjukvårdsförsäkringen är föremål för skatteförmån.
3. Exkluderar skatt på pension.
4. Pensionskostnader, som i sin helhet avser grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning.

Aktiebaserad ersättning

Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentsprogram

Vicore har tre pågående incitamentssprogram (Co-worker LTIP 2018, Co-worker LTIP 2021 och Co-worker LTIP 2023) som omfattar ledande befattningshavare och nyckelpersoner i bolaget. Inom ramen för Co-worker LTIP 2018 kan maximalt 2 000 000 optioner (inklusive teckningsoptioner avsatta för säkring av sociala avgifter) komma att tilldelas till deltagare i programmet. Per den 31 december 2023 har totalt 1 325 800 optioner tilldelats i Co-worker LTIP 2018. Av dessa 1 325 800 tilldelade optioner har 794 133 optioner förverkats. Inom ramen för Co-worker LTIP 2021 kan maximalt 3 000 000 optioner (inklusive teckningsoptioner avsatta för säkring av sociala avgifter) komma att tilldelas till deltagare i programmet. Per den 31 december 2023 har

totalt 2 975 450 optioner tilldelats i Co-worker LTIP 2021. Av dessa 2 975 450 tilldelade optioner har 377 500 optioner förverkats. Vid årsstämman 2023 beslutades om att införa ett nytt optionsprogram, Co-worker LTIP 2023. Under 2023 har totalt 718 084 optioner tilldelats i Co-worker LTIP 2023, varav 105 417 optioner förverkats. Enligt programmen kommer deltagarna vederlagsfritt att tilldelas optioner som efter en treårig intjäningsperiod berättigar till förvärv av aktier i företaget.

Styrelsen i Vicore anser att aktierelaterade incitamentsprogram är en viktig del i ett konkurrenskraftigt ersättningspaket för att kunna attrahera, behålla och motivera kvalificerade ledande befattningshavare och nyckelpersoner i företaget samt för att stimulera dessa personer till att prestera sitt yttersta i syfte att maximera värdeskapandet för samtliga aktieägare.

Verkställande direktören Ahmed Mousa har totalt tilldelats 400 000 optioner i Co-worker LTIP 2021 samt 400 000 optioner i Co-worker LTIP 2023. Den tidigare verkställande direktören Carl-Johan Dalsgaard har totalt tilldelats 300 000 optioner i Co-worker LTIP 2018 (av vilka 200 000 har förverkats) samt 200 000 optioner i Co-worker LTIP 2021. Under antagande om full måluppfyllelse och fullt utnyttjande av samtliga tilldelade personaloptioner (inklusive aktierätter i Board LTIP programmen) per 31 december 2023 motsvarande sammanlagt 3 877 124 aktier skulle det medföra en utspädning på 3,4 procent. Med beaktande av även icke-tilldelade personaloptioner samt teckningsoptioner avsatta för säkring av sociala avgifter uppgår per den 31 december 2023 den maximala utspädningen till 7,4 procent.

Tabell 2a – Aktieoptionsprogram (verkställande direktören)

| | | | | | | Information för det rapporterade räkenskapsåret ¹ | | | | |
|------------------|---------------------|--|---|---|------------------------------|--|----------------------------------|--------------------|--------------------------------------|---------------------------------------|
| | | Huvudsakliga villkor för optionsprogrammet | | | | Ingående balans | Under året | | Utgående balans | |
| Namn (position) | Programmets namn | Datum för tilldelning | Period för intjänande | Period för utnyttjande | Lösenpris (SEK) ² | Optioner vid årets början | Tilldelade optioner ² | Intjänade optioner | Tilldelade optioner som ej intjänats | Optioner föremål för inläsningsperiod |
| Ahmed Mousa (VD) | Co-worker LTIP 2021 | September 29, 2023 | September 29, 2023 – September 29, 2026 | September 29, 2026 – September 29, 2028 | 19,53 | 0 | 400 000 | 0 | 400 000 | 400 000 |
| | Co-worker LTIP 2023 | September 29, 2023 | September 29, 2023 – September 29, 2026 | September 29, 2026 – September 29, 2028 | 19,53 | 0 | 400 000 | 0 | 400 000 | 400 000 |
| Totalt | | | | | | 0 | 800 000 | 0 | 800 000 | 800 000 |

1. Under år 2023 förföll 100 000 optioner i Co-worker 2018-programmet.

2. Det sammanlagda marknadsvärdet för de underliggande aktierna vid tidpunkten för tilldelning är 6 120 KSEK för Co-worker LTIP 2021 och det sammanlagda lösenpriset är 7 812 KSEK. Det sammanlagda marknadsvärdet för de underliggande aktierna vid tidpunkten för tilldelning är 6 120 KSEK för Co-worker LTIP 2023 och det sammanlagda lösenpriset är 7 812 KSEK.

Tabell 2b – Aktieoptionsprogram (tidigare verkställande direktören)

| | | | | | | Information för det rapporterade räkenskapsåret ¹ | | | | |
|------------------------------------|---------------------|--|---|---|------------------------------|--|----------------------------------|--------------------|--------------------------------------|---------------------------------------|
| | | Huvudsakliga villkor för optionsprogrammet | | | | Ingående balans | Under året | | Utgående balans | |
| Namn (position) | Programmets namn | Datum för tilldelning | Period för intjänande | Period för utnyttjande | Lösenpris (SEK) ² | Optioner vid årets början | Tilldelade optioner ² | Intjänade optioner | Tilldelade optioner som ej intjänats | Optioner föremål för inläsningsperiod |
| Carl-Johan Dalsgaard (tidigare VD) | Co-worker LTIP 2018 | | | | | | | | | |
| | | September 27, 2019 | September 27, 2019 – September 27, 2022 | September 27, 2022 – September 27, 2023 | 26,17 | 100 000 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | September 24, 2020 | September 24, 2020 – September 24, 2023 | September 24, 2023 – September 24, 2024 | 29,25 | 100 000 | 0 | 33 333 | 0 | 0 |
| | Co-worker LTIP 2021 | September 16, 2021 | September 16, 2021 – September 16, 2024 | September 16, 2024 – September 16, 2026 | 26,48 | 100 000 | 0 | 33 333 | 33 333 | 100 000 |
| | | September 19, 2022 | September 19, 2022 – September 19, 2025 | September 16, 2025 – September 16, 2027 | 28,75 | 100 000 | 0 | 33 333 | 66 667 | 100 000 |
| Totalt | | | | | | 400 000 | 0 | 100 000 | 100 000 | 200 000 |

1. Under år 2023 förföll 100 000 optioner i Co-worker 2018-programmet.

2. Det sammanlagda marknadsvärdet för de underliggande aktierna vid tidpunkten för tilldelning är 6 120 KSEK för Co-worker LTIP 2021 och det sammanlagda lösenpriset är 7 812 KSEK. Det sammanlagda marknadsvärdet för de underliggande aktierna vid tidpunkten för tilldelning är 6 120 KSEK för Co-worker LTIP 2023 och det sammanlagda lösenpriset är 7 812 KSEK.

Tabell 3 – Aktieprogram (verkställande direktören)

Det finns inga utgivna aktieprogram till verkställande direktören eller tidigare verkställande direktören i Vicore.

Rörlig kontantersättning och tillämpning av prestationskriterier

Den rörliga kontantersättningen ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier. Kriterierna för den rörliga ersättningen till ledande befattningshavare och nyckelpersoner har valts för att förverkliga bolagets strategi och för att uppmuntra agerande som ligger i bolagets långsiktiga intresse inklusive dess hållbarhet, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsstrategin eller ledande befattningshavarens långsiktiga utveckling. Kriterierna kan vara mätbara framsteg i bolagets prekliniska och kliniska studier samt associerade aktiviteter som kan vara finansiella eller icke-finansiella.

Utbetalningar ska ske i form av årlig kontant ersättning, efter att ersättningskommittén och styrelsen har granskat och godkänt utfallet av de resultatmål som normalt fastställs i början av året. Styrelsen och ersättningskommittén förbehåller sig rätten att när som helst revidera, minska eller ställa in uppsatta mål och ersättningar.

Vid valet av kriterier för 2023 har de strategiska och operativa målen samt kort- och långsiktiga prioriteringar för år 2023 beaktats. Kriterierna är gemensamma för VD, ledande befattningshavare och nyckelpersoner. Den rörliga kontantersättningen får högst uppgå till 40 procent av den årliga fasta kontantlönen till den verkställande direktören. Ytterligare rörlig kontantersättning kan beviljas under extraordinära omständigheter. Sådan ersättning bör inte överstiga ett belopp motsvarande 50 procent av den fasta årliga kontantlönen och får inte betalas mer än en gång per år för varje individ.

Tabell 4(a) – Verkställande direktören och tidigare verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontantersättning

| Befattningshavarens namn (position) | Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten | Relativ viktning av prestationskriterier | a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning / ersättningsutfall |
|---|---|--|---|
| Ahmed Mousa (VD) ¹ | Finansiella kriterier, prekliniska och kliniska studie | 100% | a) 85% b) 471 KSEK |
| | Sign-on bonus | | b) 250 KSEK |
| Carl-Johan Dalsgaard (tidigare VD) ¹ | Finansiella kriterier, prekliniska och kliniska studier | 100% | a) 85% b) 749 KSEK |
| Total ersättning | | | 1 470 KSEK |

1. Ingen ytterligare individuell rörlig kontantersättning har betalats ut till VD eller tidigare VD under 2023.

Tabell 4(b) – Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: aktiebaserad ersättning

Under 2022 har 100 000 optioner tilldelade under 2019 i Co-worker LTIP 2018-programmet tjänats in i sin helhet och perioden för utnyttjande löper från och med den 27 september 2022 till och med den 27 september 2023.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabell 5 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (RR) (KSEK)

Då detta är den fjärde ersättningsrapporten som bolaget upprättar anges i tabellen nedan endast information avseende räkenskapsåren 2020, 2021, 2022 samt 2023.

| | RR 2020 | RR 2021 | RR 2022 | RR 2023 |
|---|----------|----------|----------|----------|
| Ersättning till VD ¹ | | | | 2 296 |
| Ersättning till tidigare VD ¹ | 4 016 | 3 768 | 4 466 | 3 926 |
| Koncernens rörelseresultat | -149 538 | -294 818 | -290 725 | -321 506 |
| Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda ² i moderföretaget | 1 869 | 1 709 | 2 290 | 2 469 |

1. Inkluderar pension, rörlig kontantersättning och semesterlön. Exkluderar sociala avgifter och pensionskatt.

2. Inkluderar ersättning till ledande befattningshavare men exklusive VD. Inkluderar pension, rörlig kontantersättning och semesterlön. Exkluderar sociala avgifter och pensionskatt.