

Ersättningsrapport 2024

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Vicore Pharma Holding AB (publ) ("Vicore" eller "bolaget"), antagna av årsstämman 2024, tillämpades under år 2024. 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 8 (Anställda och personalkostnader) på sidorna 38-41 i årsredovisningen för 2024. Information om ersättningsutskottets arbete under 2024 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 63 i årsredovisningen för 2024.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 8 på sidan 38-41 i årsredovisningen för 2024.

Information om pågående och avslutade incitamentsprogram finns tillgängliga i not 9 på sidorna 40-44 i årsredovisningen 2024.

Utveckling under 2024

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 6-7 i årsredovisningen 2024.

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 kontanterersättning, pensionsförmåner och andra förmåner.

Riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare finns i sin helhet på sidorna 24-25 i årsredovisningen för 2024. Fram till årsstämman 2024 gällde 2022 års ersättningsriktlinjer. 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 tillgänglig under kallelsen till årsstämman 2025 på; <https://vicorepharma.com/investerare/bolagsstyrning/bolagsstamma/>. Ingen utgiven ersättning har krävts tillbaka.

Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram inrättats.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2024 (KSEK)

Namn (position)	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Extraordinära poster	Pensionskostnad ³	Totalersättning	Andelen fast resp rörlig ersättning ⁴
	Grundlön ¹	Andra förmåner ²	Ettårig	Aktie-relaterad ersättning				
Ahmed Mousa (VD)	4 606	358	1 721	2 567	0	197	9 449	55/45

1. Inklusive semestertillägg om 131 KSEK.

2. Privat sjukvårdsförsäkring i USA och sjukförsäkring i Sverige.

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 två pågående incitamentsprogram (Co-worker LTIP 2021 och Co-worker LTIP 2023) som omfattar anställda i bolaget och två aktiva incitamentsprogram (Board LTIP 2023 och Board LTIP 2024) som omfattar styrelsen. Två incitamentsprogram löpte ut under 2024 (Co-worker LTIP 2018 och Board LTIP 2021). 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 2024 har totalt 2 975 450 optioner tilldelats i Co-worker LTIP 2021. Av dessa 2 975 450 tilldelade optioner har 625 833 optioner förverkats. I Co-worker LTIP 2023-programmet kan maximalt 5 000 000 optioner (inklusive teckningsoptioner avsatta för säkring av sociala avgifter) tilldelas berättigade personer. Per den 31 december 2024 har totalt 962 563 optioner tilldelats i Co-worker LTIP 2023-programmet. Av dessa 962 563 tilldelade optioner har totalt 134 584 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 anställda i företaget samt för att stimulera dessa personer till att prestera sitt yttersta i syfte att maximera värdeskapandet för samtliga aktieägare.

Per den 31 december 2024 så har verkställande direktören Ahmed Mousa totalt tilldelats 400 000 optioner i Co-worker LTIP 2021 samt 400 000 optioner i Co-worker LTIP 2023. Under antagande om full måluppfyllelse och fullt utnyttjande av samtliga tilldelade personaloptioner (inklusive aktierätter i Board LTIP programmen) per 31 december 2024 och med beaktande av omräkning av det antal aktier som varje instrument ger rätt att teckna till följd av företrädesemissionen 2024, skulle detta medföra en maximal utspädning om 1,5 procent. Med beaktande av även icke-tilldelade personaloptioner samt teckningsoptioner avsatta för säkring av sociala avgifter uppgår per den 31 december 2024 den maximala utspädningen till 3,2 procent.

Tabell 2 – Aktieoptionsprogram (verkställande direktören)

						Information för det rapporterade räkenskapsåret				
		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) ^{1,2}	Optioner vid årets början	Tilldelade optioner ¹	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	19,20	400 000	0	133 333	266 667	400 000
	Co-worker LTIP 2023	September 29, 2023	September 29, 2023 – September 29, 2026	September 29, 2026 – September 29, 2028	19,20	400 000	0	133 333	266 667	400 000
Totalt						800 000	0	266 667	533 333	800 000

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

2. Lösenpriset har omräknats med anledning av företrädesemissionen 2024.

Tabell 3 – Aktieprogram (verkställande direktören)

Det finns inga utgivna aktieprogram till 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 2024 har de strategiska och operativa målen samt kort- och långsiktiga prioriteringar för år 2024 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 – 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) 90% ² b) 1 146 KSEK
	Individuell bonus relaterad till finansiering		328 KSEK
	Sign-on bonus (andra och sista ersättningen, sex månader efter anställningens start)		b) 247 KSEK
Total ersättning			1 721 KSEK

- Ingen ytterligare individuell rörlig kontantersättning har betalats ut till VD under 2024.
- Av de uppsatta målen var 70% mätbara vid årets slut. 90% av dessa har uppfyllts.

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)

	RR 2020	RR 2021	RR 2022	RR 2023	RR 2024
Ersättning till VD ¹				2 296	6 881
Ersättning till tidigare VD ¹	4 016	3 768	4 466	3 926	
Koncernens rörelseresultat	-149 538	-294 818	-290 725	-321 506	-194 189
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda ² i moderföretaget	1 869	1 709	2 290	2 469	2 591

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