

## Ersättningsrapport 2025

### Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Vicore Pharma Holding AB (publ) ("Vicore" eller "bolaget"), 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 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 37-39 i årsredovisningen för 2025. Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 60 i årsredovisningen för 2025.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 8 på sidan 37-39 i årsredovisningen för 2025.

Information om pågående och avslutade incitamentsprogram finns tillgängliga i not 9 på sidorna 39-42 i årsredovisningen 2025.

### Utveckling under 2025

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 6-7 i årsredovisningen 2025.

### 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 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 under kallelsen till årsstämman 2026 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 2025 (KSEK)**

Namn (position)	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Extraordinära poster	Pensionskostnad <sup>3</sup>	Totalersättning	Andelen fast resp rörlig ersättning <sup>4</sup>
	Grundlön <sup>1</sup>	Andra förmåner <sup>2</sup>	Ettårig	Aktie-relaterad ersättning				
Ahmed Mousa (VD)	5 304	311	2 626	3 398	0	231	11 870	49/51

1. Inklusivt semestertillägg om 173 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.

## Aktiebaserad ersättning

### *Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentsprogram*

Vicore har tre aktiva incitamentsprogram för medarbetare och andra nyckelpersoner (Co-worker LTIP 2021, Co-worker LTIP 2023 och Co-worker LTIP 2025) samt tre aktiva incitamentsprogram för styrelseledamöter (Board LTIP 2023, Board LTIP 2024 och Board RSU 2025). Vicore Pharmas styrelse anser att incitamentsprogram är en central del av ett attraktivt och konkurrenskraftigt ersättningspaket för att attrahera, behålla och motivera kompetenta medarbetare i bolaget samt för att fokusera deltagarna på att leverera exceptionella prestationer som bidrar till värdeskapande för samtliga aktieägare.

Enligt programmen tilldelas deltagarna optioner med en intjänandeperiod om tre år, vilka ger rätt att förvärva aktier i bolaget. Inom programmet Co-worker LTIP 2021 kan högst 3 000 000 optioner (inklusive teckningsoptioner som kan användas för säkring av sociala avgifter) tilldelas berättigade personer. Inom programmet Co-worker LTIP 2023 kan högst 5 000 000 optioner (inklusive teckningsoptioner som kan användas för säkring av sociala avgifter) tilldelas berättigade personer. Inom programmet Co-worker LTIP 2025 kan högst 7 000 000 optioner (inklusive teckningsoptioner som kan användas för säkring av sociala avgifter) tilldelas berättigade personer.

Per den 31 december 2025 hade totalt 8 711 188 optioner tilldelats inom programmen Co-worker LTIP 2021, 2023 och 2025. Av dessa tilldelade 8 711 188 optioner har totalt 960 420 optioner förverkats. Vid antagande om fullt utnyttjande av samtliga tilldelade personaloptioner (inklusive aktietilldelningar inom styrelsens LTIP-program) per den 31 december 2025, och med beaktande av omräkningen av det antal aktier som varje instrument ger rätt att teckna till följd av företrädesemissionen under 2024, skulle detta medföra en maximal utspädning om 2,9 procent. Med beaktande även av ännu ej tilldelade personaloptioner samt teckningsoptioner som kan användas för säkring av sociala avgifter uppgår den maximala utspädningen per den 31 december 2025 till 5,0 procent.

Per den 31 december 2025 har verkställande direktören Ahmed Mousa tilldelats 400 000 optioner inom programmet Co-worker LTIP 2021, 750 000 optioner inom programmet Co-worker LTIP 2023 samt 1 150 000 optioner inom programmet Co-worker LTIP 2025.

**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) <sup>1, 2</sup>	Optioner vid årets början	Tilldelade optioner <sup>1</sup>	Intjänade optioner	Tilldelade optioner som ej intjänats	Optioner föremål för inläsningsperiod
Ahmed Mousa (VD)	<u>Co-worker LTIP 2021:3</u>	September 29, 2023	September 29, 2023 – September 29, 2026	September 29, 2026 – September 29, 2028	18,80	400 000	0	133 333	133 334	400 000
	<u>Co-worker LTIP 2023:1a</u>	September 29, 2023	September 29, 2023 – September 29, 2026	September 29, 2026 – September 29, 2028	18,80	400 000	0	133 333	133 334	400 000
	<u>Co-worker LTIP 2023:2a</u>	January 15, 2025	January 15, 2025 – January 15, 2028	January 15, 2028 – January 15, 2030	12,25	0	350 000	0	350 000	350 000
	<u>Co-worker LTIP 2025:1</u>	May 6, 2025	May 6, 2025 – May 6, 2028	May 6, 2028 – May 6, 2030	10,20	0	1 150 000	0	1 150 000	1 150 000
<b>Totalt</b>						<b>800 000</b>	<b>1 500 000</b>	<b>266 666</b>	<b>1 766 668</b>	<b>2 300 000</b>

1. Det sammanlagda marknadsvärdet på de underliggande aktierna vid tidpunkten för tilldelningarna är 3 283 KSEK för Co-worker LTIP 2023:2a och det sammanlagda lösenpriset är 4 288 KSEK. Det sammanlagda marknadsvärdet på de underliggande aktierna vid tidpunkten för tilldelningen är 9 051 KSEK för Co-worker LTIP 2025:1 och det sammanlagda lösenpriset är 11 730 KSEK.
2. Lösenpriset har omräknats för Co-worker LTIP 2021:3 och Co-worker LTIP 2023:1a 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 2025 har de strategiska och operativa målen samt kort- och långsiktiga prioriteringar för år 2025 beaktats. Kriterierna är gemensamma för VD, ledande befattningshavare och nyckelpersoner. Den rörliga kontantersättningen får högst uppgå till 50 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
<b>År 2025</b>			
Ahmed Mousa (VD) <sup>1</sup>	Finansiella kriterier, prekliniska och kliniska studie	100%	a) 91% <sup>2</sup> b) 2 264 KSEK
<b>År 2024</b>			
Ahmed Mousa (CEO) <sup>3</sup>	Kliniska studier	30%	a) 21% <sup>4</sup> b) 361 KSEK
<b>Total ersättning</b>			<b>2 626 KSEK<sup>5</sup></b>

- Ingen ytterligare individuell rörlig kontantersättning har betalats ut till VD under 2025.
- Av de uppsatta målen var 100% mätbara vid årets slut. 91% av dessa har uppfyllts.
- Relaterar till mål för år 2024, utbetalda i maj 2025.
- Av de uppsatta målen under år 2024, utvärderades 30% i maj 2025 av vilka 21% uppfyllts.
- Varav 2 264 KSEK är relaterade till 2025 års bonusmål.

## 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 2021	RR 2022	RR 2023	RR 2024	RR 2025
Ersättning till VD <sup>1</sup>			2 296	6 881	8 472
Ersättning till tidigare VD <sup>1</sup>	3 768	4 466	3 926	-	-
Koncernens rörelseresultat	-294 818	-290 725	-321 506	-194 189	-452 386
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda <sup>2</sup> i moderföretaget	1 709	2 290	2 469	2 591	2,702

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

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