

## Ersättningsrapport 2023

### Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Isofol Medical AB (publ), antagna av årsstämman i maj 2023, har tillämpats under år 2023. Rapporten innehåller även information om ersättning till vd och vice vd.

Rapporten har upprättats i enlighet med Aktiebolagslagen och Kollegiet för svensk bolagsstyrning Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 3 (Anställda, personalkostnader och ledande befattningshavares ersättningar) på sidorna 42–44 i årsredovisningen för 2023.

Information om ersättningsutskottets arbete under 2023 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 23–32 i årsredovisningen för 2023.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 3 på sidorna 42–44 i årsredovisningen för 2023.

### Utveckling under 2023

Isofol har under första delen av året genomfört en djupgående analys av tillgängliga kliniska data från AGENT-studien. Tillsammans med externa experter genomfördes farmakokinetiska simuleringar för att beskriva hur arfolitixorin omsätts i kroppen. Den huvudsakliga slutsatsen var att den valda dosen och administrationsregimen troligtvis innebar att koncentrationen av arfolitixorin i blodet blev för låg för att kunna leverera tillräcklig hög mängd aktiv substans in i tumören. Bolaget har därefter låtit genomföra laboratoriestudier med externa forskningslaboratorier i Norge och USA. Effekten av arfolitixorin har utvärderats i cellinjer och organoider från tumörer i bukspottskörteln och i tjock- och ändtarmen där olika doser har testats, inklusive en högre dos av arfolitixorin jämfört med den som användes i AGENT-studien. Testerna i organoider från tumörer i tjock- och ändtarmen visade på tilläggseffekter av arfolitixorin hos några studerade organoider, en effekt som inte sågs med leucovorin. Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat och utveckling i sin redogörelse på sidorna 5–6 i årsredovisningen 2023.

### Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig totalersättning. Totalersättningen ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftig samt stå i relation till ansvar och befogenheter.

Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen ska vara marknadsmässig och bestå av följande komponenter: fast lön, eventuell rörlig lön enligt separat överenskommelse, pension och övriga förmåner. Den rörliga kontantersättningen ska vara kopplad till finansiella eller icke-finansiella kriterier, som kan utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga

intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsstrategin eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling.

Riktlinjerna finns på sidorna 19–20 i årsredovisningen för 2023 och på bolagets hemsida <https://isofolmedical.com/sv/ersattningsutskott/>. 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. I samband med årsstämman 2023 inkom inga synpunkter på ersättningsrapporten för 2022. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på bolagets hemsida <https://isofolmedical.com/sv/ersattningsutskott/ersattningar/>. Ingen ersättning har krävts tillbaka. Ersättning som presenterats i rapporten har antingen intjänats och utbetalts under 2023 eller intjänats 2023 och ska utbetalas under 2024.

**Tabell 1 – Totalersättning till vd och vice vd under 2023 (TSEK)**

Befattningshavarens namn (position)	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning			4 Pensionskostnad	5 Totalersättning	6 Andelen fast resp. rörlig ersättning ****
	Grundlön/Ärvode	Andra förmåner ***	Ettårig	Flerårig	Övrig ersättning			
Ulf Jungnelius (VD) januari - februari	618*	26	-	-	-	126	770	100/0
Gustaf Albért (vice VD) januari - mars	499**	20	-	-	-	127	646	100/0
Thomas Andersson (VD) februari - juni	677	-	-	-	-	-	677	100/0
Roger Tell (VD) juni - december	1 575	-	-	-	-	-	1 575	100/0
<b>Totalt</b>	<b>3 369</b>	<b>45</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>253</b>	<b>3 668</b>	<b>100/0</b>

\* Inklusive utbetald semesterersättning om 0 TSEK

\*\* Inklusive utbetald semesterersättning om 11 TSEK

\*\*\* Bilförmån

\*\*\*\* Pensionskostnader som i sin helhet avser grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning, övrig ersättning har exkluderats ur beräkningen

## Aktierelaterad ersättning

### Utestående aktierelaterade incitamentsprogram

Avsikten med aktierelaterade incitamentsprogram är att främja bolagets långsiktiga intressen genom att motivera och belöna bolagets vd, ledande befattningshavare och övriga medarbetare i linje med aktieägarnas intressen.

Sedan december 2018 har bolagsstämmorna i Isofol beslutat om införande av långsiktiga incitamentsprogram i form av teckningsoptionsprogram för anställda, inklusive vd, i bolaget.

Vid ingången av 2023 hade bolaget två aktiva teckningsoptionsprogram: TO 2018 med serie 2018/2023 (omfattande 88 150 teckningsoptioner) och TO 2020 (omfattande 250 000 teckningsoptioner). TO 2018 serie 2018/2023 är för vice vd och TO 2020 är endast för vd. Under 2023 passerades teckningsperioden för serie 2018/2023 och samtliga teckningsoptioner förföll efter att teckningsperioden passerats.

**Tabell 2 – Utestående incitamentsprogram**

Namn (Position)	Programmets namn	Prestations- period	Huvudsakliga villkor			Information för det rapporterade räkenskapsåret			
			Datum för tilldelning	Datum för intjänande	Period för nyttjande	Lösenpris (SEK)*	Ingående balans Aktieoptioner vid årets början	Utgående balans Aktieoptioner vid årets slut	Aktieoptioner föremål för prestationsvillkor
Ulf Jungnelius (VD)	TO 2020/2023	2020 - 2023	2020-08-03	2023-05-15	2023-05-15 - 2023-07-15	30,3	250 000	-	n/a
Gustaf Albért (vVD)	TO 2018/2023	2018 - 2023	2019-01-18	2023-05-15	2023-05-15 - 2023-07-15	42,5	88 150	-	n/a
<b>Totalt</b>							<b>338 150</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

\* Antal aktier som varje teckningsoption berättigar till, samt lösenpris för en enskild aktie, har omräknats i enlighet med villkoren till programmen med anledning av bolagets företrädesemissioner i juni 2020 respektive juni 2021. Omräkningsfaktorn bestämdes till 1,81.

## Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterier för den verkställande direktörens samt, om tillämpligt, den vice verkställande direktörens rörliga ersättning beslutas årligen av styrelsen och väljs för att förverkliga och främja bolagets strategi och för att uppmuntra agerande som ligger i bolagets långsiktiga intresse. Vid valet av prestationskriterier beaktas de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringarna.

För 2023 beslutades det att inte tillämpa någon rörlig, prestationsbaserad, ersättning.

## Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

**Tabell 3 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (RR) (TSEK)\***

	RR 2019 vs. 2018	RR 2020 vs. 2019	RR 2021 vs. 2020	RR 2022 vs. 2021	RR 2023 vs. 2022*****	RR 2023
Ersättning till VD**	+293 (+11%)	+2 057 (+68%)	+835 (+16%)	-174 (-3%)	-2 708 (-47%)	3 021
Ersättning till Vice VD***	+304 (n/a)	+2 560 (+842%)	+396 (+14%)	-85 (-3%)	-2 571 (-81%)	646
Rörelseresultat****	-78 029 (-87%)	-18 751 (-11%)	-17 948 (-10%)	37 040 (+18%)	125 860 (+75%)	-41 683
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i bolaget*****	-235 (-26%)	+205 (30%)	+149 (+17%)	-24 (-2%)	-218 (-22%)	785

\* Fr.o.m räkenskapsåret 2020, vilket är det första räkenskapsåret för denna typ av ersättningsrapport.

\*\* Under november 2019 entledigades Anders Rabbe som verkställande direktör och Ulf Jungnelius tillträdde. Under februari 2023 entledigades Ulf Jungnelius och Thomas Andersson tillträdde, Thomas Andersson avgick på egen begäran i juni 2023 och Roger Tell tillträdde. Ersättningen i tabellen avser ersättning till både Ulf Jungnelius och Anders Rabbe för år 2019 och Ulf Jungnelius, Thomas Andersson och Roger Tell under 2023.

\*\*\* Gustaf Albért tillträdde som vice verkställande direktör i bolaget i november 2019. Jämförelse av ersättning som redovisas från kolumn 2019 vs. 2018 och framåt avser därför den ersättning som Gustaf Albért har erhållit såsom vice verkställande direktör, dvs från november 2019. Gustaf Albért lämnade Isofol och sin roll som vice verkställande direktör i bolaget i mars 2023.

\*\*\*\* Tidigare avsåg rörelseresultatet koncernen, sedan december 2023 är Isofol ej längre en koncern varför rörelseresultatet för samtliga år istället avser bolaget.

\*\*\*\*\* Exklusive medlemmar i ledningsgruppen.

\*\*\*\*\* Ersättningar under 2022 exkluderar avgångsvederlag och stay on avtal.

---

Göteborg april 2024

Styrelsen för Isofol Medical AB (publ)