

Ersättningsrapport 2025

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Isofol Medical AB (publ), antagna av årsstämman 2022, gällande fram till utgången av årsstämman 2026, har tillämpats under år 2025. Rapporten innehåller även information om ersättning till vd.

Rapporten har upprättats i enlighet med Aktiebolagslagen och Kollegiet för svensk bolagsstyrnings 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 46-47 i årsredovisningen för 2025.

Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 29-37 i årsredovisningen för 2025.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 3 i årsredovisningen för 2025.

Utveckling under 2025

Under 2025 har Isofol gjort tydliga strategiska framsteg med fokus på att återuppta utvecklingen av läkemedelskandidaten arfolitixorin. Bolaget har återstartat det kliniska utvecklingsprogrammet, haft en god dialog med regulatoriska myndigheter och fördjupat samarbetet med partnern Solasia Pharma K.K i Japan. Vidare har den finansiella positionen stärkts med en nyemission. Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande prestationer i sin redogörelse på sidan 5 i årsredovisningen för 2025.

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 vara marknadsmässig och bestå av följande komponenter: fast lön, eventuell rörlig lön enligt separat överenskommelse, pension och övriga förmåner. Den rörliga kontanterersättningen 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 26-27 i årsredovisningen för 2025 och på bolagets hemsida <https://isofolmedical.com/sv/ersattningsutskott/>. 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. I samband med årsstämman 2025 inkom inga synpunkter på ersättningsrapporten för 2024. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på bolagets hemsida. Ingen ersättning har krävts tillbaka. Ersättning som presenterats i rapporten har antingen intjänats och utbetalats under 2025 eller intjänats 2025 och utbetalats under 2026.

Tabell 1 – Totalersättning till VD under 2025 (TSEK)

Befattningshavarens namn (position)	Grundlön	Andra förmåner*)	Rörlig ersättning	Pensions- kostnad**)	Total ersättning	Andelen fast respektive rörlig ersättning **)
						74/26
Petter Segelman Lindqvist (VD)	1 954	123	872	427	3 377	74/26

*) Andra förmåner avser bilförmån och förmån för sjukvårdsförsäkring.

***) Pensionskostnader, som i sin helhet avser grundlön och är premiebestämd, har i sin fullo redovisats som fast ersättning.

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. Prestationskriterierna har under 2025 bestått av mål för att fastställa den fortsatta strategin för bolaget och återstarta preklinisk och klinisk utveckling av läkemedelskandidaten arfolitixorin. Utöver det har kriterier rörande bolagets finansiering ingått.

Långsiktigt incitamentsprogram

Årsstämman 2025 beslutade att införa ett långsiktigt incitamentsprogram i form av prestationsbaserade aktierätter riktade till ledande befattningshavare och anställda inom Isofol. Motiven bakom incitamentsprogrammet är bland annat att sammanföra medarbetarnas intressen med aktieägarnas intressen i att skapa långsiktigt värde, att bidra till högre motivation och engagemang bland medarbetarna samt att stärka banden mellan medarbetarna och företaget.

Inom ramen för programmet har styrelsen kostnadsfritt tilldelat deltagarna aktierätter, vilket innebär rätt att, förutsatt att vissa mål uppnås, erhålla prestationsaktier. Intjänandet av aktierätterna sker under en period av tre år räknat från tilldelningsdagen för aktierätterna.

Det totala antalet aktierätter uppgår till 2 298 154 (efter omräkning på grund av företrädesemission). Av dessa aktierätter har 1 750 975 tecknats av anställda och 547 179 har reserverats för att kunna utnyttjas av bolaget för att säkra sociala avgifter. Programmets startdatum var satt till den 15 augusti 2025 med en intjänandeperiod på tre år.

För att full tilldelning ska ske ska aktiekursen öka med minst 200 procent under intjänandeperioden. Om aktiekursökningen är mellan 50 och 200 procent under intjänandeperioden ska utfallet av tilldelningen bestämmas linjärt, dvs om aktiekursökningen är 50% (25% av målet) tilldelas 25% av prestationsaktierna.

Tabell 2 Prestationsbaserade aktierätter (VD)

Befattningshavarens namn (position)	Programmets namn	Prestations- period	Huvudsakliga villkor		Antal prestations- baserade aktie-rätter
			Datum för tilldelning	Datum för intjänande	
Petter Segelman Lindqvist (VD)	2025	2025-2028	2025-08-15	2028-08-15	963 036

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 2021 vs. 2020	RR 2022 vs. 2021	RR 2023 vs. 2022*	RR 2024 vs. 2023	RR 2025 vs. 2024	RR 2025
Ersättning till VD	+835 (+16%)	-174 (-3%)	-2 708 (-47%)	-253 (-8%)	+609 (+22%)	3 377
Ersättning till Vice VD	+396 (+14%)	-85 (-3%)	-2 571 (-81%)	-646 (-100%)	0 (-%)	0
Rörelseresultat	-17 948 (-10%)	37 040 (+18%)	125 860 (+75%)	-5 526 (-13%)	-6 959 (-15%)	-54 168
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i bolaget*	+149 (+17%)	-24 (-2%)	-218 (-22%)	+404 (+51%)	+149(+13%)	1 338

*) Ersättningar under 2022 exkluderar avgångsvederlag och stan on-avtal.

Göteborg april 2026

Styrelsen för Isofol Medical AB (publ)