

Ersättningsrapport för Moberg Pharma AB (publ)

För räkenskapsåret 1 januari till 31 december 2024

Inledning

I denna ersättningsrapport redovisas hur de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i Moberg Pharma ("ersättningsriktlinjerna"), implementerades under året plus information om ersättning till VD och en sammanfattning av Moberg Pharmas utestående långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebokslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrning *Regler om ersättning till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare och styrelsen finns i not 7 (Personal) i årsredovisningen 2024 som avser räkenskapsåret 1 januari till 31 december 2024. Vidare information om beslutade ersättning till styrelseledamöter och ledande befattningshavare finns i bolagsstyrningsrapporten i årsredovisningen för 2024.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport, inklusive av ytterligare arvode för tilläggsarbete för styrelseledamöter. Arvode till styrelsen beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 7 i årsredovisningen för 2024.

Aktierelaterade ersättningar beslutas av årsstämman och omfattas inte av denna rapport. Aktierelaterad ersättning redovisas i not 20 i årsredovisning för 2024. Kostnader för aktierelaterad ersättning till befattningshavare redovisas i not 7 i årsredovisningen för 2024.

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande utveckling och resultat i sin redogörelse i årsredovisningen för 2024.

Riktlinjer för ersättning

En framgångsrik implementering av Moberg Pharmas affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att Moberg Pharma kan fortsätta att rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att ersättningssystemet för de ledande befattningshavarna och övriga medarbetare är marknadsmässigt och konkurrenskraftigt. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning.

Moberg Pharma har utestående långsiktiga incitamentsprogram som har beslutats av bolagsstämman och därför inte omfattas av dessa riktlinjer. De prestationskrav som används för att bedöma utfallet av Moberg Pharmas långsiktiga incitamentsprogram har en tydlig koppling till det långsiktiga värdeskapandet, inklusive dess hållbarhet. För mer information om dessa program, se not 20 i årsredovisningen 2024.

Ersättningsformerna ska motivera bolagsledningen att göra sitt yttersta för att säkerställa aktieägarnas intressen. Den totala ersättningen ska vara marknadsmässig, enkel, långsiktig och mätbar och kan bestå av fast lön, rörlig ersättning, pension och andra sedvanliga förmåner. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar.

Rörlig ersättning är kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier med tydlig koppling till bolagets kommersiella och finansiella mål. Utfallet är helt relaterat till uppfyllelsen av uppställd målsättning avseende koncernens aktiviteter och resultat. Varje uppsatt mål har ett antal kriterier som ska uppfyllas för att uppnå ersättning. Varje kriterium får en specifik viktning, som initialt fastställs av styrelsen och sedan beräknas vid årets slut baserat på aktiviteter och resultat under året. Styrelsen godkänner därefter beräkningar och beräknad ersättning innan rörlig ersättning betalas ut.

Ingen ersättning har krävts tillbaka.

VD:s ersättning - uppkommen kostnad (TSEK) under 1 januari till 31 december 2024

Namn (befattning)	Grundlön	Rörlig ersättning	Pensions kostnader	Övriga ersättning	Summa	Andel fast vs rörlig %
Anna Ljung (VD)	2 122	591	387	-	3 100	81/19

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens rörliga ersättning har valts för att förverkliga bolagets strategi och för att uppmuntra agerande som ligger i bolagets långsiktiga intresse. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort-och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2024 beaktats.

Namn (befattning)	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten
Anna Ljung (VD)	Kommersialiseringsaktiviteter Sverige
	Aktiviteter som syftar till ytterligare kommersialisering i EU 2026
	Finansieringsaktiviteter
	Nordamerikansk fas 3 studie
	Styrelsens bedömning av VDs prestation under året

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Förändring i ersättning och bolagets resultat (från det första året 2020 för denna typ av ersättningsrapport):

(TSEK)	Jan – dec 2024	Jan – dec 2023	Jan – dec 2022	Jan – dec 2021	Jan– dec 2020
Ersättning till verkställande direktören	3 100	2 930	2 474	2 173	2 203
Koncernens rörelseresultat	-324 830	-27 463	-20 226	-19 730	-20 954
Ersättning per anställd	1 177	1 179	1 197	1 356	1 076

(TSEK)	2024 vs 2023	2023 vs 2022	2022 vs 2021	2021 vs 2020
Ersättning till verkställande direktören	170	456	301	-30
Koncernens rörelseresultat	-297 367	-7 237	-496	1 224
Ersättning per anställd	-2	-18	-159	281