

# Ersättningsrapport för Moberg Pharma AB (publ)

## För räkenskapsåret 1 januari till 31 december 2025

### 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 2025 som avser räkenskapsåret 1 januari till 31 december 2025. Vidare information om beslutade ersättning till styrelseledamöter och ledande befattningshavare finns i bolagsstyrningsrapporten i årsredovisningen för 2025.

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 2025.

Aktierelaterade ersättningar beslutas av årsstämman och omfattas inte av denna rapport. Aktierelaterad ersättning redovisas i not 20 i årsredovisning för 2025. Kostnader för aktierelaterad ersättning till befattningshavare redovisas i not 7 i årsredovisningen för 2025.

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande utveckling och resultat i sin redogörelse i årsredovisningen för 2025.

### 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 2025.

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 2025

Namn (befattning)	Grundlön	Rörlig ersättning	Pensions kostnader	Övriga ersättning	Summa	Andel fast vs rörlig %
Anna Ljung (VD)	2 224	547	387	-	3 158	83/17

### 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 2025 beaktats.

### Namn (befattning) Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten

Anna Ljung (VD)

Kommersialiseringsaktiviteter Sverige och Norge

Aktiviteter som syftar till ytterligare kommersialisering i EU

Tillverkningsfrågor

Kostnadskontroll

Styrelsens bedömning av VDs prestation under året

### Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Förändring i ersättning och bolagets resultat (från året 2021):

(TSEK)	Jan – dec 2025	Jan – dec 2024	Jan – dec 2023	Jan – dec 2022	Jan – dec 2021
Ersättning till verkställande direktören	3 158	3 100	2 930	2 474	2 173
Koncernens rörelseresultat	-27 316	-324 830	-27 463	-20 226	-19 730
Ersättning per anställd	1 203	1 177	1 179	1 197	1 356

(TSEK)	2025 vs 2024	2024 vs 2023	2023 vs 2022	2022 vs 2021
Ersättning till verkställande direktören	58	170	456	301
Koncernens rörelseresultat	297 514	-297 367	-7 237	-496
Ersättning per anställd	26	-2	-18	-159