

Ersättningsrapport 2025

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Cinclus Pharma Holding AB (publ), antagna av årsstämman 2024, 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 Aktiemarknadens Självregleringskommittés *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 7 (Anställda, personalkostnader och ledande befattningshavares ersättningar) på sidorna 54–55 i årsredovisningen för 2025. Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 39 i årsredovisningen för 2025.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 7 (Anställda, personalkostnader och ledande befattningshavares ersättningar) på sidorna 54–55 i årsredovisningen för 2025. Däremot har Peter Unge genom PetoMaj Invest AB utfört ett konsultuppdrag som senior rådgivare till Cinclus Pharma för totalt 1,1 MSEK under 2025. Peter Unge konsultuppdrag innebär att han är senior rådgivare till bolaget. Peter Unge är läkare och specialiserad inom gastroenterologi. Konsultavtalet med PetoMaj Invest AB löpte t.o.m. 19 januari 2026. Styrelsen har bedömt det vara angeläget och till nytta för Cinclus Pharma att skaffa de aktuella tjänsterna, för vilka marknadsmässig ersättning utgått.

Utveckling under 2025

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande utveckling i sin redogörelse på sidorna 6–7 i årsredovisningen för 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 grundlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner samt avgångsvillkor. Den rörliga kontantersättningen ska vara kopplad till finansiella eller icke-finansiella kriterier. De 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.

Riktlinjerna finns på sidorna 32–33 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 på www.cincluspharma.com/sv/bolagsstyrning/bolagsstaemma/. Ingen ersättning har krävts tillbaka. Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har beslut fattats vid årsstämmor och extra bolagsstämmor i bolaget om att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2025 (TSEK)

Befattningshavarens namn (position)	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning		3	4	5	6
	Grundlön ¹⁾	Andra förmåner ²⁾	Ettårig ³⁾	Flerårig ⁴⁾	Extraordinära poster	Pensionskostnad ⁵⁾	Total ersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning ⁶⁾
Christer Ahlberg (VD)	4 208	147	1 034	793	-	1 081	7 263	75 %, 25 %

¹⁾ Inklusive semesterersättning om 17 TSEK.

²⁾ Avser hälsovårdsförmån, bilförmån samt traktamente för resor.

³⁾ Med rörlig ersättning avses rörlig bonus baserad på en fast andel av grundlönen. Utfallet baseras på en intjäningsperiod om ett år, och är beroende av uppfyllelse av en kombination av i förväg uppsatta företagsmål. Det maximala utfallet för den verkställande direktören uppgår till 50 procent av fast årslön och för övriga ledande befattningshavare uppgår maximal rörlig ersättning till maximalt 30 procent av fast årslön.

⁴⁾ Motsvarar 700 kvalificerade personaloptioner utan värde som intjänats under KPO 2022 enligt IFRS2-regelverket. De kvalificerade personaloptionerna har inget värde per intjänandedatum eftersom aktiekursen var lägre än inlösenpriset.

⁵⁾ Pensionen är avgiftsbestämd med en premie om 25 procent av VD:s fasta månadsersättning (exklusive semesterersättning).

⁶⁾ Pensionskostnader (kolumn 4) har till fullo redovisats som fast ersättning.

Aktiebaserad ersättning

Teckningsoptionsprogram (TOP 2021–2022)

Under 2022 och 2023 emitterades totalt fem serier teckningsoptioner till anställda och konsulter i bolaget. Utnyttjandeperioden för de två första serierna har passerats. Teckningsoptionerna i de tredje och fjärde serierna kunde utnyttjas under perioden 25 november 2024–25 februari 2025 och varje teckningsoption gav deltagaren rätt att teckna 80 nya stamaktier i bolaget till en teckningskurs om 85 SEK per stamaktie. Teckningsoptionerna i den femte serien kunde utnyttjas under perioden 1 juni–1 september 2025 och varje teckningsoption gav deltagaren rätt att teckna 80 nya stamaktier i bolaget till en teckningskurs om 94,65 SEK per stamaktie. Antalet stamaktier som varje teckningsoption gav innehavaren rätt att teckna samt teckningskursen som anges ovan har omräknats i enlighet med villkoren för teckningsoptionerna med anledning av en genomförd aktiesplit (1:80).

Utnyttjandeperioden för samtliga serier av teckningsoptioner har löpt ut och det finns således inga teckningsoptioner utestående under TOP 2021–2022.

Kvalificerat personaloptionsprogram (KPO 2022)

Vid extra bolagsstämma 2022 beslutades att anta ett kvalificerat personaloptionsprogram (KPO 2022) till anställda i bolaget. Totalt är 4 450 kvalificerade personaloptioner utestående under programmet. De kvalificerade personaloptionerna kan utnyttjas under perioden 1 januari 2026–31 december 2027, under förutsättning att deltagaren fortfarande var anställd per den 31 december 2025 och att övriga förutsättningar enligt inkomstskattelagen är uppfyllda. Varje kvalificerad personaloption ger deltagaren rätt att förvärva 80 nya stamaktier i bolaget till ett pris om 47,325 SEK per stamaktie. Antalet stamaktier som varje personaloption ger innehavaren rätt att teckna samt teckningskursen som anges ovan har omräknats i enlighet med villkoren för personaloptionerna med anledning av en genomförd aktiesplit (1:80).

Kvalificerat personaloptionsprogram (KPO 2024)

Vid årsstämman 2024 beslutades att anta ett kvalificerat personaloptionsprogram (KPO 2024) till anställda i bolaget. Totalt är 51 737 kvalificerade personaloptioner utestående under programmet. De kvalificerade personaloptionerna kan utnyttjas under perioden 10 april 2027–9 april 2029, under förutsättning att deltagaren fortfarande är anställd och att övriga förutsättningar enligt inkomstskattelagen är uppfyllda. Varje kvalificerad personaloption ger deltagaren rätt att förvärva en ny stamaktie i bolaget till ett pris om 47,325 SEK per stamaktie.

Personaloptionsprogram (PO 2024)

Vid extra bolagsstämma 2024 beslutades att anta ett personaloptionsprogram (PO 2024) till den verkställande direktören och en konsult i bolaget. Totalt är 290 000 personaloptioner utestående under programmet. Personaloptionerna kan utnyttjas under en tvåveckorsperiod, räknat från och med dagen för offentliggörandet av Bolagets kv2-rapport 2027, under förutsättning att deltagaren fortfarande är anställd eller tillhandahåller konsulttjänster. Varje personaloption ger deltagaren rätt att förvärva en ny stamaktie i bolaget till ett pris om 54,60 SEK per stamaktie. Deltagarna har också rätt att vid aktieteckning med utnyttjande av personaloptionerna begära att en alternativ så kallad nettoaktieavräkningsmetod tillämpas. Nettoaktieavräkning innebär att optioner avräknas genom en vederlagsfri överlåtelse av det antal stamaktier som motsvarar optionsvärdet till deltagarna utan betalning av lösenpriset.

Prestationsaktieprogram (PSP 2024)

Vid extra bolagsstämma 2024 beslutades att anta ett prestationsaktieprogram (PSP 2024) till anställda i bolaget. Villkorat av att deltagarna investerat i och allokerat stamaktier, så kallade investeringsaktier, till programmet tilldelades deltagarna vederlagsfritt matchningsrätter, innebärande rätten att vederlagsfritt erhålla en matchningsaktie, respektive prestationsrätter, som ger deltagarna rätt att vederlagsfritt erhålla en prestationsaktie, förutsatt att vissa prestationsvillkor uppfylls. Intjänandeperioden löper under tre år och utnyttjande av matchningsrätter och prestationsrätter är villkorat av att deltagaren har behållit sina investeringsaktier och fortfarande är anställd inom koncernen. Prestationsrätterna berättigar den verkställande direktören till ett maximalt antal prestationsaktier om 1-6 per investeringsaktie och övriga deltagare om 1–4 per investeringsaktie, beroende på om totalavkastningen (TSR) på Cinclus Pharmas stamaktie motsvarar minst 20 procent eller uppgår till eller överstiger 60 procent under 20 juni 2024–juni 2027. Mellan dessa nivåer erhålls prestationsaktier linjärt. Därutöver är den verkställande direktören berättigad till ytterligare två prestationsaktier per investeringsaktie om den genomsnittliga aktiekursen för bolagets stamaktie under juni 2027 uppgår till eller överstiger 75 SEK. Det maximala värdet per matchningsrätt respektive prestationsrätt är begränsat till 252 SEK.

Tabell 2 – Aktieoptionsprogram

		Information för det rapporterade räkenskapsåret ¹⁾											
		Huvudsakliga villkor för aktieoptionsprogrammen						Ingående balans	Under året			Utgående balans	
Befattningshavarens namn (position)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
	Namn på program	Prestationsperiod	Datum för tilldelning	Datum för intjänande	Utgång av inläsningsperiod	Period för utnyttjande	Lösenpris (SEK)	Aktieoptioner vid årets början	Aktieoptioner tilldelade under året	Aktieoptioner som tjänats in under året	Aktieoptioner föremål för prestationsvillkor	Tilldelade aktieoptioner som ej tjänats in	Aktieoptioner föremål för inläsningsperiod
	KPO 2022 ²⁾	2022 – 2025	2022-12-31	2025-12-31	2026-01-01	2026-01-01 – 2027-12-31	47,325	700	0	700 ³⁾	0	0	0
	KPO 2024	2024 – 2027	2024-04-09	2027-04-09	2027-04-10	2027-04-10 – 2029-04-09	47,325	7 391	0	0	7 391	7 391	7 391
Christer Ahlberg (VD)	PO 2024	2024 – 2027	2024-07-01	Publicering av kv2-rapporten 2027	Publicering av kv2-rapporten 2027	2 veckor efter publicering av kv2-rapporten 2027	54,60	200 000	0	0	200 000	200 000	200 000

¹⁾ Per den 31 december 2025 tjänades de 700 kvalificerade personaloptionerna som den verkställande direktören innehar i KPO 2022 in. Under år 2025 skedde inga förändringar avseende KPO 2024, i vilket den verkställande direktören innehar 7 391 kvalificerade personaloptioner. Under 2025 skedde inga förändringar avseende PO 2024, i vilket den verkställande direktören innehar 200 000 personaloptioner.

²⁾ Efter omräkning med anledning av en genomförd aktiesplit (1:80) ger varje kvalificerad personaloption i KPO 2022 deltagaren rätt att förvärva 80 nya stamaktier i bolaget. De 700 kvalificerade personaloptioner som innehas av den verkställande direktören inom ramen för KPO 2022 berättigar till förvärv av totalt 56 000 stamaktier i bolaget.

³⁾ De kvalificerade personaloptionerna har inget värde per intjänandepunkten eftersom aktiekursen var lägre än lösenpriset.

Tabell 3 – Aktieprogram

Befattningshavarens namn (position)	Huvudsakliga villkor för aktieprogrammen					Information för det rapporterade räkenskapsåret ¹⁾					
	1 Namn på program	2 Prestationsperiod	3 Datum för tilldelning	4 Datum för intjänande	5 Utgång av inläsningsperiod	Ingående balans		Under året		Utgående balans	
						6 Aktierätter vid årets början	7 Aktierätter tilldelade under året	8 Aktierätter intjänade under året	9 Tilldelade aktierätter föremål för prestationsvillkor	10 Tilldelade aktierätter som ej tjänats in vid årets utgång	11 Aktier föremål för inläsningsperiod
Christer Ahlberg (VD)	PSP 2024	2024 – 2027	2024-07-01	Publicering av kv2-rapporten 2027	Publicering av kv2-rapporten 2027	Matchningsrätter: 11 600 Prestationsrätter: 92 800 ²⁾	0	0	Matchningsrätter: 11 600 Prestationsrätter: 92 800	Matchningsrätter: 11 600 Prestationsrätter: 92 800	0

¹⁾ Under år 2025 skedde inga förändringar avseende PSP 2024, i vilket den verkställande direktören har 104 400 rätter (11 600 matchningsrätter och 92 800 prestationsrätter). Investeringsaktier, i vilka den verkställande direktören har investerat för att bli berättigad att delta i PSP 2024, inkluderas inte i tabellen.

²⁾ Det sammanlagda marknadsvärdet för de underliggande aktierna vid tidpunkten för tilldelning uppgick till 3 288 600 SEK, baserat på stängningskursen för stamaktien den 1 juli 2024 om 31,50 SEK. Det maximala värdet per matchningsrätt respektive prestationsrätt är begränsat till 252 SEK (sex gånger det pris för Cinclus Pharmas stamaktie som fastställdes i samband med att stamaktien togs upp till handel på Nasdaq Stockholm, 42 SEK).

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.

Tabell 4(a) – Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontantersättning

Befattningshavarens namn (position)	1 Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	2 Relativ viktning av prestationskriterier	3 a) Uppmått prestation och b) faktisk tilldelning / ersättningsutfall	
Christer Ahlberg (VD)	Organisation	5 %	5 %	101 TSEK
	Rekrytering och screeningmål	45 %	20 %	414 TSEK
	Business Developmentmål	25 %	25 %	519 TSEK
	Pre-klinisk och klinisk utveckling	25 %	0 %	0 TSEK
Total		100 %	50 %	1 034 TSEK

Tabell 4(b) – Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: aktiebaserad ersättning

Befattningshavarens namn (position)	Programmets namn	1 Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	2 Relativ viktning av prestationskriterier	3 a) Uppmått prestation och b) faktisk tilldelning / ersättningsutfall	
Christer Ahlberg (VD)	PSP 2024 ¹⁾	Total avkastning till aktieägarna om minst 20–60 %, 20 juni 2024 – juni 2027	75 %	N/A ²⁾	
		Genomsnittlig aktiekurs om minst 75 SEK, juni 2027	25 %	N/A ²⁾	

¹⁾ Matchningsrätter inkluderas inte i tabellen.

²⁾ Intjänande- och prestationsperioden löper fortfarande.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabell 5 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste rapporterade räkenskapsåren (RR) (TSEK)¹⁾

	RR 2025 vs RR 2024	RR 2025
Ersättning till verkställande direktören	+1 020 (+16 %)	7 263
Koncernens rörelseresultat	-29 919 (-18 %)	-199 558
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda ²⁾ i moderbolaget	297 (+48 %)	916

¹⁾ 2024 är det första året som koncernen tillämpade kraven för att upprätta en ersättningsrapport och räkenskapsåret 2024 kommer därför att vara det första referensåret.

²⁾ Exklusive medlemmar i koncernledningen.