

Ersättningsrapport 2024

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Camurus AB (publ), antagna av årsstämman 2023, tillämpades under år 2024. 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 *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram* som utgivits av Kollegiet för svensk bolagsstyrning och som förvaltas av Aktiemarknadsnämndens Självregleringskommitté.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 9 (Anställda, personalkostnader, ersättningar till styrelse och ledande befattningshavare) på sidorna 110-113 i årsredovisningen för 2024. Information om ersättningsutskottets arbete under 2024 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 110-113 i årsredovisningen för 2024.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 28 (Transaktioner med närstående) på sidorna 131-137 i årsredovisningen för 2024.

Utveckling under 2024

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 8-11 i årsredovisningen 2024.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

Camurus utvecklar och marknadsför innovativa läkemedel för behandling av svåra och kroniska sjukdomar så som opioidberoende, smärta, cancer och endokrina sjukdomar.

En förutsättning för en framgångsrik implementering av Camurus 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 kontantlön, rörlig kontanterersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontanterersättningen ska baseras på förutbestämda, väldefinierade och mätbara finansiella och icke-finansiella mål. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att exempelvis ha en tydligkoppling till affärsstrategin eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling.

Riktlinjerna finns på sidorna 110-113 i årsredovisningen för 2024 och på bolagets hemsida <https://www.camurus.com/sv/investerare/bolagsstyrning>. Bolaget har under 2024 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 tillgängligt på <https://www.camurus.com/sv/investerare/bolagsstyrning>. Ingen ersättning har krävts tillbaka. Ersättning som presenteras i rapporten har antingen intjänats och utbetalts under 2024 eller intjänats och ska betalas under 2025, med undantag för ersättning relaterad till incitamentprogrammet ESOP2021/2024, vilken intjänats under åren 2021 till 2024.

Utöver ersättning enligt ersättningsriktlinjerna, har årsstämmorna i Camurus beslutat att implementera långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram.

Tabell 1 – Total ersättning till verkställande direktören under 2024 (kSEK)

Befattningshavarens namn (position)	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning		3	4	5	6
	Grundlön ¹	Andra förmåner ²	Ettårig	Flerårig ³	Extraordinära poster	Pensionskostnad	Totalsättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning ⁴
Fredrik Tiberg (VD)	7 114	86	3 167	22 800	N/A	3 081	36 248	28/72%

1 Inklusive utbetald semestersättning om 896 KSEK och efter avdrag för tjänstebil motsvarande 47 KSEK.

2 Sjukvårdsförsäkring, bil-, bränsle- och parkeringsförmån.

3 Utnyttjande av 60 000 personaloptioner inom ESOP 2021/2024, värdet beräknat som det sammanlagda marknadsvärdet för de underliggande aktierna vid tiden för inlösen med avdrag för det sammanlagda lösenpriset.

4 Pensionskostnader (kolumn 4), som i sin helhet är relaterad till grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning.

Aktiebaserad ersättning

Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentprogram

Sedan maj 2016 har årsstämorna i Camurus beslutat om införande av långsiktiga incitamentsprogram för anställda och vd i bolaget. Vid ingången av 2024 hade bolaget tre incitamentsprogram baserat på personaloptioner för ledande befattningshavare och övriga anställda i Camurus, ESOP2021/2024 (omfattande 919 900 personaloptioner), ESOP2022/2026 (omfattande 907 666 personaloptioner) och ESOP2023/2026 (omfattande 20 000 personaloptioner). Programmen antogs av årsstämman 2021, 2022 samt 2023. Optionerna tilldelades de anställda vederlagsfritt och har en löptid på cirka 3 år från tilldelningsdagen. När optionerna intjänats kan de utnyttjas inom ramen för ESOP2021/2024 under perioden 1 juni 2024 – 16 december 2024, för ESOP2022/2026 under perioden 1 juni 2025 – 1 mars 2026 och för ESOP2023/2026 under perioden 1 juni 2026 – 31 december 2026, förutsatt att deltagaren fortfarande är anställd. Varje intjänad option ger innehavaren rätt att förvärva en aktie i Camurus till ett lösenpris om 263,50 kr i ESOP2021/2024, 237,40 kr i ESOP2022/2026 respektive 346,30 i ESOP2023/2026.

Under 2024 utnyttjade vd sammanlagt 60 000 personaloptioner i programmet ESOP2021/2024. Programmet är nu avslutat. För mer information se tabell 2 nedan.

Vid årsstämman 2024 fattades beslut om att implementera ett prestationsaktieprogram (PSP) för ledande befattningshavare och övriga anställda i Camurus, PSP2024/2027 (omfattande 139 100 PSP-rätter). PSP-rätterna tilldelas de anställda vederlagsfritt och har en löptid på cirka 3 år från tilldelningsdagen. Tilldelningen av prestationsaktier är villkorad av uppfyllelse av prestationsmål kopplade till (a) absolut sammansatt ökning av Total Shareholder Return (TSR) mellan årsstämman 2024 och årsstämman 2027, som viktas 40 procent, (b) Camurus omsättningstillväxt, där omsättningen (enligt redovisningen) för räkenskapsåret 2023 jämförs med omsättningen (enligt redovisningen) för räkenskapsåret 2026, som viktas 30 procent, och (c) pipeline-utvecklingen under räkenskapsåren 2024-2026, som viktas 30 procent. Beroende på uppfyllandet av prestationsmålen, kan antalet prestationsaktier som tilldelas deltagarna efter utgången av intjänandeperioden uppgå till mellan 0 och 120 procent av PSP-rätten.

Tabell 2 – Incitamentsprogram (verkställande direktören)

Befattningshavarens namn (position)	Huvudsakliga villkor för aktieoptionsprogrammen							Information för det rapporterade räkenskapsåret ¹					
	1 Programmets namn	2 Prestationsperiod	3 Datum för tilldelning	4 Datum för intjänande	5 Utgång av inläsningsperiod	6 Period för utnyttjande	7 Lösenpris (SEK)	8 Ingående balans Aktieoptioner vid årets början	Under året		Utgående balans		
									9 Tilldelade aktieoptioner	10 Intjänade aktieoptioner ²	11 Aktieoptioner föremål för prestationsvillkor	12 Tilldelade aktieoptioner som ej intjänats	13 Aktieoptioner föremål för inläsningsperiod
Fredrik Tiberg (VD)	ESOP2021/2024	2021-2024	2021-06-10	2024-06-01	2024-06-01	2024-06-01 – 2024-12-16	263,50	60 000	0	60 000	N/A	N/A	N/A
	ESOP2022/2026	2022-2026	2022-06-01	2025-06-01	2025-06-01	2025-06-01 – 2026-03-01	237,40	42 000	0	0	N/A	42 000	42 000
	PSP2024/2027	2024-2027	2024-05-31	2027-05-31	2027-05-31	N/A	N/A	0	4 000 ³	0	4 000	4 000	4 000
Totalt								102 000	4 000	60 000	0	46 000	46 000

1 Under år 2024 skedde inga förändringar avseende programmet ESOP2022/2026, i vilket vd innehar 42 000 personaloptioner. I det nya programmet PSP2024/2027 tilldelades 4 000 PSP-rätter till den verkställande direktören under år 2024.
2 I programmet ESOP2021/2024 utnyttjade vd 60 000 personaloptioner och tecknade 60 000 nya aktier till det förutbestämda teckningspriset 263,50 SEK per aktie och betalade totalt 15 810 KSEK. Stängningskursen för aktien på Nasdaq Stockholm vid tidpunkten för utnyttjandet den 10 september 2024 var 693 SEK.
3 Värde: 2 324 kSEK, beräknat som marknadspris per aktie vid tilldelning (581 SEK) multiplicerat med antal PSP-rätter (4 000).

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationsmått för vd:s rörliga kontantärsättning beslutas årligen av styrelsen, och har valts för att främja bolaget strategi och för att uppmuntra beteenden som ligger i företagets långsiktiga intresse. Vid valet av resultatmått har strategiska mål och kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för 2024 beaktats. De icke-finansiella resultatmått bidrar ytterligare till anpassningen till hållbarhet och företagets värderingar.

För 2024 var vd berättigad till rörlig kontantärsättning som maximalt kunde ge 60% av den fasta årslönen. Intjänad ersättning för 2024, som ska betalas ut 2025, uppgick till 50,5% av den fasta grundlönen exklusive semesterersättning och tjänstebil, motsvarande 3 167 KSEK. Den rörliga ersättningen för 2024 baserades till 20% på finansiella mål och till 80% på bolags-, affärs- och läkemedelsutveckling, och utfallet presenteras nedan.

Tabell 3 – Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontantärsättning

Namn (befattning)	1	2	3	
	Beskrivning av prestationskriterierna	Prestationskriteriernas viktning	a)	Uppmätt prestation
Fredrik Tiberg (vd)			b)	Ersättningsutfall
	Finansiell utveckling 2024 avseende omsättning och resultat före skatt	24%	a)	Total omsättning 1 740 till 1 860 MSEK. Resultat före skatt 330 till 450 MSEK.
			b)	763 KSEK
	Bolags-, affärs- och läkemedelsutveckling 2024	76%	b)	2 404 KSEK

Jämförande information om förändring av ersättning och företags resultat

Tabell 4 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (RR) (KSEK)

	RR-4 vs RR-5	RR-3 vs RR-4	RR-2 vs RR-3	RR-1 vs RR-2	RR vs RR-1	RR 2024
Ersättning till vd	+1 113 (+12,5%)	+116 (+1,2%)	-448 (-4,4%)	+2 161 (+22,3%)	+24 380 (+205,4%)**	36 248
Koncernens rörelseresultat	+154 790 (+43,0%)	+94 658 (+46,1%)	+182 530 (+165,1%)	+453 947 (+630,9%)	-56 738 (-10,8%)	469 165
Genomsnittlig ersättning på heltidsbasis för anställda* i koncernen	-31 (-2,8%)	+55 (+5,2%)	+73 (+6,6%)	+80 (+6,8%)	+506 (+39,9%)**	1 775

* Exklusive medlemmar av koncernledningen

** Ökningen av den totala ersättningen jämfört med föregående år är huvudsakligen hänförlig till utnyttjandet av det långsiktiga incitamentsprogrammet ESOP2021/2024