

Ersättningsrapport 2025

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Camurus AB (publ), antagna av årsstämman 2023, 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 *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 76-78 i årsredovisningen för 2025. Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 97-103 i årsredovisningen för 2025.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 29 (Transaktioner med närstående) på sidorna 89-90 i årsredovisningen för 2025.

Utveckling under 2025

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 11-13 i årsredovisningen 2025.

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 tydlig koppling till affärsstrategin eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling.

Riktlinjerna finns på sidorna 77-78 i årsredovisningen för 2025 och på bolagets hemsida <https://www.camurus.com/sv/investerare/bolagsstyrning>. 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 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 2025 eller intjänats och ska betalas under 2026, med undantag för ersättning relaterad till incitament-programmet ESOP 2022/2026, vilken intjänats under åren 2022 till 2025.

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

Tabell 1 – Total ersättning till verkställande direktören under 2025 (kSEK)

Befattningshavarens namn (position)	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning		3	4	5	6
	Grundlön ¹	Andra förmåner ²	Ettårig	Flerårig	Extraordinära poster	Pensionskostnad	Totalersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning ³
Fredrik Tiberger (VD)	8 033	83	2 160	0	N/A	2 758	13 034	83/17%

1. Inklusive utbetald semestersättning om 1 321 KSEK och efter återbetalning av tidigare gjorda avdrag för tjänstebil motsvarande 8 KSEK
2. Sjukvårdsförsäkring, bil-, bränsle- och parkeringsförmån
3. 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 2025 hade bolaget två incitamentsprogram baserat på personaloptioner för ledande befattningshavare och övriga anställda i Camurus, ESOP 2022/2026 (omfattande 890 666 personaloptioner) och ESOP 2023/2026 (omfattande 22 000 personaloptioner) samt ett prestationsaktieprogram, PSP 2024/2027 (omfattande 139 100 PSP-rätter). Programmen antogs av årsstämman 2022, 2023 samt 2024. Optionerna i ESOP-programmen tilldelades de anställda vederlagsfritt och har en löptid på cirka 3 år från tilldelningsdagen. Optionerna inom ramen för ESOP 2022/2026 var intjänade den 1 juni 2025 och kunde utnyttjas från nämnda datum fram till och med den 1 mars 2026. Optionerna inom ramen för ESOP 2023/2026 är intjänade den 1 juni 2026 och kan utnyttjas från nämnda datum fram till och med den 31 december 2026, förutsatt att deltagaren fortfarande är anställd. Varje intjänad option i ESOP 2022/2026 gav innehavaren rätt att förvärva en aktie i Camurus till ett lösenpris om 237,40 kr och motsvarande gäller i ESOP 2023/2026 där lösenpriset uppgår till 346,30 kr.

Under 2025 utnyttjade vd inga personaloptioner i programmet ESOP 2022/2026. För mer information se tabell 2 nedan.

Inom ramen för PSP 2024/2027 har PSP-rätter tilldelats deltagarna vederlagsfritt. Varje PSP-rätt har en löptid på cirka 3 år från tilldelningsdagen och motsvarar, för varje deltagare, ett visst antal prestationsaktier som beror på vilken kategori av anställda som respektive deltagare tillhör. 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.

Vid årsstämman 2025 fattades beslut om att implementera ytterligare ett prestationsaktieprogram (PSP) för ledande befattningshavare och övriga anställda i Camurus, PSP 2025/2028 (omfattande 158 687 PSP-rätter). Inom ramen för PSP 2025/2028 har PSP-rätter tilldelats deltagarna vederlagsfritt. Varje PSP-rätt har en löptid på cirka 3 år från tilldelningsdagen och motsvarar, för varje deltagare, ett visst antal prestationsaktier som beror på vilken kategori av anställda som

respektive deltagare tillhör. Tilldelningen av prestationsaktier är villkorad av uppfyllelse av prestationsmål kopplade till (a) absolut sammansatt ökning av Total Shareholder Return (TSR) mellan årsstämman 2025 och årsstämman 2028, som viktas 50 procent och (b) Camurus omsättningstillväxt, där omsättningen (enligt redovisningen) för räkenskapsåret 2024 jämförs med omsättningen (enligt redovisningen) för räkenskapsåret 2027, som viktas 50 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						
							Ingående balans		Under året		Utgående balans		
	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 Aktieoptioner vid årets början	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)	ESOP 2022/2026	2022-2026	2022-06-01	2025-06-01	2025-06-01	2025-06-01 – 2026-03-01	237,40	42 000	0	42 000	N/A	N/A	N/A
	PSP 2024/2027	2024-2027	2024-05-31	2027-05-31	2027-05-31	N/A	N/A	4 000	0	0	4 000	4 000	4 000
	PSP 2025/2028	2025-2028	2025-06-01	2028-06-01	2028-06-01	N/A	N/A	0	9 455 ³	0	9 455	9 455	9 455
Totalt							46 000	9 455	42 000	13 455	13 455	13 455	

1. Under år 2025 skedde inga förändringar avseende programmet PSP 2024/2027, i vilket vd innehar 4 000 PSP-rätter. I det nya programmet PSP 2025/2028 tilldelades 9 455 PSP-rätter till den verkställande direktören under år 2025

2. Optionerna i programmet ESOP 2022/2026 blev under året fullt intjänade, men vd utnyttjade inga personaloptioner under 2025

3. Värde: 4 836 KSEK, beräknat som marknadspris per aktie vid tilldelning (511,50 SEK) multiplicerat med antal PSP-rätter (9 455)

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationsmåten för vd:s rörliga kontantersättning beslutas årligen av styrelsen, och har valts för att främja bolagets 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 2025 beaktats. De icke-finansiella resultatmåten bidrar ytterligare till anpassningen till hållbarhet och företagets värderingar.

För 2025 var vd berättigad till rörlig kontantersättning som maximalt kunde ge 60 procent av den fasta årslönen. Intjänad ersättning för 2025, som ska betalas ut 2026, uppgick till 32,2 procent av den fasta grundlönen exklusive semesterersättning och tjänstebil, motsvarande 2 160 KSEK. Den rörliga ersättningen för 2025 baserades till 20 procent på finansiella mål och till 80 procent på bolags-, affärs- och läkemedelsutveckling, och utfallet presenteras nedan.

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

	1	2	3
Namn (befattning)	Beskrivning av prestationskriterierna	Prestationskriteriernas viktning	a) Uppmätt prestation b) Ersättningsutfall
Fredrik Tiberg (vd)	Finansiell utveckling 2025 avseende resultat före skatt	20%	a) Resultat före skatt 850 till 1 250 MSEK b) 470 KSEK
	Bolags-, affärs- och läkemedelsutveckling 2025	80%	b) 1 690 KSEK

Jämförande information om förändring av ersättning och företagens 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 2025
Ersättning till vd	+116 (+1,2%)	-448 (-4,4%)	+2 161 (+22,3%)	+24 380 (+205,4%)	-23 214 (-64,0%) ²	13 034
Koncernens rörelseresultat	+94 658 (+46,1%)	+182 530 (+165,1%)	+453 947 (+630,9%)	-56 738 (-10,8%)	+404 763 (+86,3%)	873 928
Genomsnittlig ersättning på heltidsbasis för anställda ¹ i koncernen	+55 (+5,2%)	+73 (+6,6%)	+80 (+6,8%)	+506 (+39,9%) ²	+257 (+14,5%)	2 032

1. Exklusive medlemmar av koncernledningen

2. Minskningen av den totala ersättningen jämfört med föregående år är huvudsakligen hänförlig till utnyttjandet av personaloptioner inom ramen för det långsiktiga incitamentsprogrammet ESOP 2021/2024, under 2024. Personaloptionerna inom ramen för det långsiktiga incitamentsprogrammet ESOP 2022/2026 var intjänade den 1 juni 2025, men utnyttjades inte av vd under 2025 (utnyttjandeperioden avslutades den 1 mars 2026)