

Ersättningsrapport 2025

Introduktion

Denna ersättningsrapport beskriver riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare i Sedana Medical AB (publ) ("Sedana Medical"), som antogs av årsstämman 2024 och varit implementerade sedan dess. Rapporten innehåller detaljerad information om ersättningen till Sedana Medicals verkställande direktör. Dessutom innehåller rapporten en sammanfattning av Sedana Medicals utestående långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram, samt en redogörelse för verkställande direktörens deltagande i dessa program. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen samt Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram utfärdade av Kollegiet för svensk bolagsstyrning, numera förvaltade av Aktiemarknadens självregleringskommitté (ASK). Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i koncernens not 5 i årsredovisningen för 2025. Styrelseledamöter valda av bolagsstämman kan erhålla konsultarvode för tjänster som utförs på uppdrag av Sedana Medical. Sådana tjänster ska bidra till Sedana Medicals affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, och får inte avse ordinarie styrelsearbete. Ovanstående tillämpas på motsvarande sätt för tjänster som utförs genom av styrelseledamot helägt bolag. Under 2025 har styrelseledamot Donna Haire, genom sitt bolag The Eriah Group Inc, utfört konsulttjänster åt Bolaget och erhållit konsultarvode om totalt 835 KSEK vilket redovisats i koncernens not 26 i årsredovisningen. Syftet med konsultuppdraget var att stödja CMO i samband med arbete kring de kliniska prövningarna i USA. Det har bedömts angeläget och till nytta för Sedana Medical att anskaffa de aktuella tjänsterna, för vilka marknadsmässigt vederlag utgått. Mer information om ersättning till ledande befattningshavare och ersättningsutskottets arbete finns i bolagets årsredovisning not 5 och i bolagsstyrningsrapporten.

Utveckling under 2025

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sitt uttalande på sidan 7-8 i årsredovisningen.

Översikt av tillämpningen av ersättningsriktlinjerna

Sedana Medicals långsiktiga framgång förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen vara marknadsmässig och kan bestå av följande komponenter: fast grundlön, rörlig ersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. I tillägg kan årsstämman besluta om aktierelaterade långsiktiga incitamentsprogram. Den fasta ersättningen ska avspegla individens ansvar och erfarenhetsnivå. Den rörliga ersättningen ska vara prestationsbaserad och baseras på uppfyllnad av kriterier som mäts över ett år. Kriterierna för rörlig ersättning 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. Rörlig ersättning till verkställande direktör och övriga ledande befattningshavare var under 2025 knuten till följande kriterier: försäljningsmål, mål för koncernens rörelseresultat före avskrivningar och nedskrivningar

(EBITDA), mål för bolagets kassaposition, samt mål för koncernens rörelseresultat före avskrivningar och nedskrivningar (EBITDA) utanför USA. Den rörliga ersättningen får maximalt uppgå till 75% av den fasta grundlönen för verkställande direktören och 45% för övriga ledande befattningshavare. Riktlinjerna återfinns på bolagets hemsida: <https://sedanamedical.com/sv/bolagsstyrning/ersattning-till-styrelsen/ersattningsprinciper/> Den totala ersättningen till verkställande direktören framgår av tabell 1 nedan.

Efterlevnad av ersättningsriktlinjerna

Sedana Medical har under 2025 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman 2024. Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen.

Tabell 1: Ersättning till verkställande direktören under 2025 (KSEK)

	Grundlön	Andra förmåner	Rörlig ersättning (ettårig)*	Rörlig ersättning (flerårig)**	Extra-ordinära poster	Pensionskostnad	Total ersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning
Johannes Doll (VD)	4 045	5	2 270	374	-	1 075	7 769	66%/34%

* Kostnad för aktierelaterad ersättning (LTI 2024 och 2025)

Utestående aktierelaterade incitamentsprogram

Sedana Medical har två långsiktiga prestationsbaserade incitamentsprogram; Prestationsbaserat incitamentsprogram 2024 (LTI 2024) samt Prestationsbaserat incitamentsprogram 2025 (LTI 2025).

Långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram 2024 (LTI 2024)

Årsstämman 2024 beslutade om ett prestationsbaserat incitamentsprogram (LTI 2024), till anställda i Sedana Medical, om 1 133 810 prestationsrätter i form av teckningsoptioner. För att säkerställa leverans av teckningsoptionerna och framtida beräknade sociala avgifter i samband med inlösen av optionerna har Sedana Medicals dotterbolag Sedana Medical Incentive AB tecknat 1 490 053 teckningsoptioner, varav 1 062 803 var tilldelade till anställda den 31 december 2025. Prestationsrätterna har getts ut till deltagare i programmet vederlagsfritt. Varje teckningsoption ger innehavaren rätt att förvärva en ny aktie i bolaget till ett lösenpris på 26,33 SEK. Utfallet i LTI 2024 är villkorat av att bolaget uppnår ett prestationsmål avseende genomsnittlig årlig tillväxttakt avseende nettoomsättning för räkenskapsåren 2024, 2025 och 2026, exklusive valutaeffekter. Prestationsmålet har fastställts av bolagets styrelse med beaktande av bolagets affärsplan och bedöms vara marknadsmässigt och ändamålsenligt. Detaljerad information om Prestationsmålet och utfallet i LTI 2024 kommer att lämnas under första halvåret 2027. Om Prestationsmålet inte fullt uppnås kommer en deltagares rätt att utnyttja Prestationsrätter gradvis att reduceras till noll, beroende på i vilken utsträckning Prestationsmålet uppnåts. Vid periodens utgång skulle fullt utnyttjande av det Prestationsbaserade incitamentsprogrammet öka aktiekapitalet med 37 KSEK genom utgivande av 1 490 053 aktier, vilket skulle motsvara en utspädning om 1,5 procent.

Långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram 2025 (LTI 2025)

Årsstämman 2025 beslutade om ett prestationsbaserat incitamentsprogram LTI 2025, till anställda i Sedana Medical om 1 133 810 prestationsrätter i form av teckningsoptioner. För att säkerställa leverans av teckningsoptionerna och framtida beräknade sociala avgifter i samband med inlösen av optionerna har Sedana Medicals dotterbolag Sedana Medial Incentive AB tecknat 1 490 053 teckningsoptioner, varav 1 133 643 teckningsoptioner var tilldelade till anställda den 31 december 2025. Prestationsrätterna har getts ut till deltagare i programmet vederlagsfritt. Varje teckningsoption ger innehavaren rätt att förvärva en ny aktie i bolaget till ett lösenpris på 16,59 SEK. Utfallet i LTI 2025 är villkorat av att bolaget uppnår ett prestationsmål avseende genomsnittlig årlig tillväxttakt avseende nettoomsättning för räkenskapsåren 2025, 2026 och 2027 ("Prestationsmålet"), exklusive valutaeffekter. Prestationsmålet har fastställts av bolagets styrelse med beaktande av bolagets affärsplan och bedöms vara marknadsmässigt och ändamålsenligt. Detaljerad information om Prestationsmålet och utfallet i LTI 2025 kommer att lämnas under första halvåret 2028. Om Prestationsmålet inte fullt uppnås kommer en deltagares rätt att utnyttja Prestationsrätter gradvis att reduceras till noll, beroende på i vilken utsträckning Prestationsmålet uppnåtts. Vid periodens utgång skulle fullt utnyttjande av det prestationsbaserade incitamentsprogrammet öka aktiekapitalet med 37 KSEK genom utgivande av 1 449 053 aktier, vilket skulle motsvara en utspädning om 1,5 procent.

Teckningsoptionsprogram

Sedana Medical hade inga utestående teckningsoptioner den 31 december 2025.

Tabell 2: Utestående aktierelaterade incitamentprogram för VD

	Programmets namn	Datum för tilldelning	Period för utnyttjande	Lösenpris	Innehav (antal)
Johannes Doll (CEO)	LTI 2024	16 sep 2024	31 maj 2027	26,33	226 762
	LTI 2025	4 dec 2025	31 maj 2028	16,59	340 143

Tabell 3: Långsiktigt aktierelaterade incitamentsprogram för VD (LTI 2024 och LTI 2025)

	Program	Datum för tilldelning	Period för utnyttj.	Lösenpris	Antal vid årets början	Under året		Utgående balans	
						Antal tilldelade	Antal intjänade	Antal intjänade	Antal tilldelade, ej intjänade
Johannes Doll (CEO)	LTI 2024	16 sep 2024	31 maj 2027	26,33	226 762	-	75 580	33,33%	151 182
	LTI 2025	4 dec 2025	31 maj 2028	16,59	-	340 143	-	-	340 143

Tabell 4: Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat (KSEK)

	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2023 vs 2022	2024 vs 2023	2025 vs 2024	År 2025
Ersättning till verkställande direktör (Johannes Doll)	2212	2767	265	1 432	1 093	7769
	na	125%	5%	27%	16%	
Ersättning till verkställande direktör (Christer Ahlberg)	-582					
	-22%					
Koncernens rörelseresultat (MSEK)	-40	-45	40	15	19	-32
	-190%	-74%	38%	23%	37%	
Genomsnittlig ersättning till anställda (heltidsekvivalenter)	-134	11	129	-96	-271	882
	-11%	1%	11%	-8%	-23%	

Not 1: Nuvarande VD Johannes Doll tillträdde i oktober 2021, vilken påverkar förändringstakten 2021-2022. Bytet av VD påverkar även förändringstakten i ersättning för företrädaren Christer Ahlberg under 2021.