

DEDICARE

ERSÄTTNINGSRAPPORT FÖR DEDICARE AB (PUBL) AVSEENDE ÅR 2025

INLEDNING

I denna rapport beskrivs hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare, vilka antogs av årsstämman 2025, har efterlevts under året. Rapporten ger information om vd:s ersättning och en sammanfattning av bolagets eventuella utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen (2005:551) och de ersättningsregler som utfärdats av Kollegiet för svensk bolagsstyrning. Ytterligare information om ersättning till ledande befattningshavare återfinns i not 6 i årsredovisningen för 2025. Styrelsen i Dedicare AB (publ) har under året utgjort ersättningsutskott för koncernen. Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av bolagsstämman och redovisas i not 6 i årsredovisningen för 2025.

VIKTIGA HÄNDELSER 2025

På sidan 6-7 i Års- och hållbarhetsredovisningen 2025 sammanfattar vd räkenskapsåret 2025 och bolagets övergripande resultat. Under året har ingen förändring avseende vd:s ersättningsmodell skett och tillämpning har skett i enlighet med

framtagna ersättningsriktlinjer och i likhet med föregående räkenskapsår.

BOLAGETS ERSÄTTNINGSRIKTLINJER: OMFATTNING, SYFTE

En förutsättning för att framgångsrikt implementera bolagets affärsstrategi och tillvarata bolagets långsiktiga intressen och hållbarhet är att bolaget kan rekrytera och behålla kompetent personal. För detta krävs att bolaget kan erbjuda marknadsmässig och konkurrenskraftig ersättning och andra anställningsvillkor. Bolagets ersättningsriktlinjer gör det möjligt för bolaget att erbjuda ledande befattningshavare en konkurrenskraftig totalersättning. Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättning till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och bestå av fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner samt övriga förmåner. Den rörliga ersättningen ska vara baserad på individens engagemang och prestation i förhållande till i förväg uppställda mål, såväl individuella som gemensamma mål för hela bolaget. Utvärdering av den individuella prestationen sker kontinuerligt. Målen är utformade så att den rörliga ersättningen bidrar till bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet. Detta genom att möjliggöra

rekrytering av kvalificerade medarbetare och bidra till kontinuitet. De senast antagna ersättningsriktlinjerna återfinns i förvaltningsberättelsen på sidan 47 i Års- och hållbarhetsredovisningen 2025.

BOLAGETS EFTERLEVNAV AV ERSÄTTNINGSRIKTLINJERNA

Styrelsen har rätt att frångå ovanstående riktlinjer om styrelsen bedömer att det i ett enskilt fall finns särskilda skäl som motiverar det. Bolaget har under 2025 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. Det har inte förekommit några avsteg från ersättningsriktlinjerna och inga avvikelser har gjorts från förfarandet för dess genomförande under räkenskapsåret. Bolagets revisor ska yttra sig om huruvida ersättningsriktlinjerna har följts. Revisorns yttrande över ersättningsriktlinjerna för 2025 kommer tillhandahållas på bolagets hemsida i samband med att övriga stämmohandlingar inför årsstämman 2026 tillhandahålls.

Ingen ersättning har återkrävts av bolaget under räkenskapsåret.

DEDICARE

TABELL 1 – TOTAL ERSÄTTNING TILL BEFATTNINGSHAVARE 2025 (TSEK)

Befattningshavares namn och position	1. Fast arvode			2. Rörlig ersättning*		3. Extraordinära omständigheter****	4. Pensionskostnader***	5. Total ersättning	6. Andel av fast och rörlig ersättning
	Fast lön	Avgifter	Anställningsförmåner**	Årliga	Långsiktiga				
Bård Kristiansen (vd och koncernchef) 2025	3 209	0	45	0	0	0	637	3 847	100%/0%
Bård Kristiansen (vd och koncernchef) 2024 , 3,5 mån	845	0	1	0	0	0	31	877	100%/0%
Krister Widström (avg. vd och koncernchef) 2024 , 8,5 mån	2 567	0	4	0	0	4 995	757	8 323	100%/0%

*Med undantag för långsiktig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som belöper på år 2025. Ersättningen som redovisas är inestående och utbetalas under nästkommande räkenskapsåret.

**2025, förmånsvärdet avser sjukvårdsförsäkringspremie och bilförmån. 2024, sjukvårdsförsäkringspremie.

***Pensionskostnader som enbart avser fast lön och är premiebestämd har räknats helt som fast ersättning.

****Avgångsvederlag är avtalat med avgående vd och koncernchef. Ersättningen inkluderar fast lön, pension och sjukvårdsförsäkringspremie under uppsägningstiden.

UTESTÅENDE INCITAMENTSPROGRAM

Dedicare AB (publ) har för närvarande inget pågående incitamentsprogram för ledande befattningshavare.

DEDICARE

TILLÄMPNING AV PRESTATIONSKRITERIER FÖR RÖRLIG ERSÄTTNING

Den rörliga kontantersättningen mäts årsvis för vd. Målen för rörlig kontantersättning ska vara relaterade till utfallet av koncernens intäktsutveckling och resultatutveckling samt därtill tydligt definierade individuella mål fastställda utifrån en förväntad prestation på det egna ansvarsområdet, till exempel tillväxtmål eller lönsamhetsmål. Målen för rörlig kontantersättning ska dessutom definieras så att en lägsta prestationsnivå krävs, varvid en

prestation under den nivån inte ger någon rörlig kontantersättning. Rörlig kontantersättning är för vd beroende till 50 procent av utfallet av koncernens intäkter och till 50 procent av koncernens resultat. Utfallet mäts sammantaget för de två olika finansiella målen i de fall där 50 procent av utfallet mäts på koncernens intäkter och 50 procent på koncernens resultat. När den årliga mätperioden har avslutats ska det bedömas i vilken utsträckning målen har uppfyllts genom en helhetsbedömning av prestationen, i syfte att säkerställa att de främjar Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och

hållbarhet. Styrelsen ansvarar för att fastställa målen och bedöma om dessa har uppfyllts såvitt avser vd. Såvitt avser de finansiella målen ska bedömningen baseras på den av Dedicare senast offentliggjorda finansiella informationen.

Den rörliga kontantersättningen bidrar till Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet genom att möjliggöra rekrytering av kvalificerade medarbetare och bidra till kontinuitet.

TABELL 2 – BEFATTNINGSHAVARNAS RESULTAT UNDER RÄKENSKAPSÅRET

Befattningshavares namn och position	1. Beskrivning av prestationskriterierna och typ av tillämplig ersättning	2. Prestationskriteriernas relativa viktning	3. Information om prestationsmålen		4. a) Uppmätt prestation, och b) Faktisk tilldelning/ersättningsutfall
			a) Lägsta resultat, och b) Motsvarande ersättning	a) Högsta resultat, och b) Motsvarande ersättning	
Bård Kristiansen (vd och koncernchef)	Intäkter	e.t.	a) >1650 MSEK	a) >1 850 MSEK	a) <1 650 MSEK
			b) 10% av fast lön	b) 80% av fast lön	b) 0% av fast lön
	EBIT%	e.t.	a) >4,0%	a) >6,0%	a) <4,0%
			b) 10% av fast lön	b) 80% av fast lön	b) 0% av fast lön

TABELL 3 - JÄMFÖRANDE TABELL ÖVER ERSÄTTNINGEN OCH BOLAGETS RESULTAT UNDER DE SENASTE FEM RAPPORTERADE RÄKENSKAPSÅREN (TSEK)

Årlig förändring	RR*-3 (2021) vs RR-4 (2020)	RR*-2 (2022) vs RR-3 (2021)	RR*-1 (2023) vs RR-2 (2022)	RR* (2024) vs RR-1 (2023)	RR* (2025) vs RR-1 (2024)	Information angående aktuellt räkenskapsår RR (2025)
Befattningshavarnas ersättning						
Verkställande direktör**	+311 (14,6%)	+8 (0,3%)	+324 (13,2%)	+3 018 (48,8%)	-5 991 (-65,1%)	3 209
Finansiellt resultat						
Koncernens rörelseresultat	+45 411 (103,6%)	+46 679 (52,3%)	+46 679 (9,3%)	-88 142 -59,4%	-18 789 -31,2%	41 440
Genomsnittlig ersättning för anställda räknat i heltidsanställningar						
Anställda i moderbolaget	+45 8,56%	+328,7 57,64%	+65,9 7,34%	+164,2 17,02%	-28,9 -2,6%	1 100

* RR – Rapporterat räkenskapsår

** vd-byte har skett under 2024.