

Ersättningsrapport 2022 för Mendus AB (publ)

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Mendus AB (publ), antagna av årsstämman 2021, tillämpades under år 2022. 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 samt *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram* utfärdade av Kollegiet för svensk bolagsstyrning.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare i enlighet med 5 kap. 40-44 §§ årsredovisningslagen finns i not 7 på sidorna 50-51 i årsredovisningen för 2022. Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 59-67 i årsredovisningen för 2022.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas på sidan 64 i årsredovisningen för 2022.

Utveckling under 2022

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande utveckling i sin redogörelse på sidorna 4-5 i årsredovisningen 2022.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En förutsättning för en framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. Bolaget är ett bioteknikbolag som fokuserar på svårbehandlade etablerade tumörer och tumöråterfall och verkar således inom ett område där det både nationellt och internationellt råder hög efterfrågan i avseende på rekrytering av personer med rätt kompetens. Bolaget strävar efter att erbjuda en total ersättning som är marknadsmässig och konkurrenskraftig både ur ett nationellt och ett internationellt perspektiv och som därigenom förmår attrahera och behålla kvalificerade medarbetare.

Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig, stå i relation till ansvar samt befogenheter och bestå av följande komponenter: fast kontant lön, eventuell rörlig kontant ersättning, pension och övriga förmåner. Den rörliga lönen ska vara kopplad till ett eller flera finansiella eller icke-finansiella förutbestämda och mätbara kriterier som ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

Riktlinjerna finns på sidan 65 i årsredovisningen för 2022. Bolaget har under 2022 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.mendus.se. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagsstämman beslutat att införa två långsiktiga aktierelaterat incitamentsprogram LTI 2021/2024 samt LTI 2022/2025.

Totalersättning till verkställande direktören under 2022

Erik Manting har erhållit nedan ersättning, angiven i SEK, i egenskap av verkställande direktör under räkenskapsåret 2022.

	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning & annan ersättning		3	4	5	6
	Grundlön	Andra förmåner	Ettårig	Flerårig	Extra-ordinära poster	Pensions-förmåner ¹⁾	Total-ersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning
Erik Manting (VD)	3 923 097	-	-	-	-	256 301	4 179 398	100 % / 0 %

¹⁾ Pensionsförmåner som i sin helhet avser grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning.

Tillämpning av prestationskriterier för rörlig ersättning

Den rörliga lönen ska vara kopplad till ett eller flera förutbestämda och mätbara kriterier som ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. Kriterierna ska baseras dels på bolagets övergripande mål med verksamheten och dels på individuella mål anpassade efter den ledande befattningshavarens befattning inom bolaget. Den rörliga ersättningen får som högst motsvara 50 procent av den fasta årliga lönen. För år 2022 beslutade styrelsen att bland annat att ha kriterier kopplat till finansiering av bolaget, kliniska och pre-kliniska studier samt tillverkningsprocessen för bolagets produkter. Tillsammans har målen uppnåtts till 45 procent. För att visa på vikten av bolagets verksamhetsmål har styrelsen beslutat att för det fall målen inte uppnås till minst 50 procent ska målen i avseende på utbetalning av rörlig kontant ersättning inte anses vara uppfyllda, det vill säga uppfyllande av målen ska anses vara 0 procent. Detta gäller endast för kontant rörlig ersättning och påverkar således inte tilldelning av aktierätter (se nedan under *Incitamentsprogram 2021/2024*). Verkställande direktörens rörliga ersättning är till 100 % baserad på uppfyllnad av bolagets mål och ingen rörlig ersättning har således utgått för 2022.

Aktiebaserad ersättning

Bolaget har infört tre incitamentsprogram, varvid ett har löpt ut, enligt nedan.

Incitamentsprogram 2019/2022

På årsstämman den 25 april 2019 fattades beslut om långsiktigt incitamentsprogram 2019/2022. Inom ramen för incitamentsprogrammet 2019/2022 emitterades totalt 2 178 089 teckningsoptioner, varav antalet utestående vid påkallandeperioden uppgick till 1 809 277 stycken till följd av tidigare återköp från avgående ledande befattningshavare. Varje teckningsoption gav rätt att under påkallandeperioden 28 maj 2022 – 28 juli 2022 teckna en aktie i bolaget till teckningskursen 19,90 kronor. Inga teckningsoptioner nyttjades för teckning av aktier.

Incitamentsprogram 2021/2024

På årsstämman den 4 maj 2021 fattades beslut om långsiktigt prestationsbaserat incitamentsprogram 2021/2024. Inom ramen för incitamentsprogrammet 2021/2024 uppgår antalet utestående personaloptioner till 1 236 092 personaloptioner till ledande befattningshavare och övriga

nyckelpersoner samt 590 000 aktierätter till övriga anställda vilket motsvarar en utspädning om cirka 0,9 procent av antalet aktier och röster i bolaget vid utnyttjande av samtliga personaloptioner och aktierätter. Erik Manting innehar 419 614 personaloptioner. Personaloptionerna samt aktierätterna tjänas in med 1/3 varje år under en treårsperiod och intjäning förutsätter att deltagaren är fortsatt anställd. Vidare är intjäning av aktierätterna kopplad till uppfyllnad av de övergripande bolagsmål som styrelsen fastställer årligen. Varje personaloption som har tjänats in ger rätt att under påkallandeperioden förvärva en aktie i bolaget till teckningskursen 7,35 kronor och varje aktierätt som har tjänats in ger rätt att under tiden för påkallandeperioden förvärva en aktie i bolaget motsvarande kvotvärdet på aktien. Påkallandeperioden för personaloptionerna samt aktierätterna är från och med den 1 september 2024 till och med 31 oktober 2024.

Incitamentsprogram 2022/2025

På årsstämman den 10 maj 2022 fattades beslut om långsiktigt prestationsbaserat incitamentsprogram 2022/2025. Inom ramen för incitamentsprogrammet 2022/2025 tilldelades 3 000 000 personaloptioner till ledande befattningshavare och övriga nyckelpersoner vilket motsvarar en utspädning om cirka 1,5 procent av antalet aktier och röster i bolaget vid utnyttjande av samtliga personaloptioner. Erik Manting innehar 900 000 personaloptioner. Personaloptionerna tjänas in med 1/3 varje år under en treårsperiod och intjäning förutsätter att deltagaren är fortsatt anställd. Varje personaloption som har tjänats in ger rätt att under påkallandeperioden förvärva en teckningsoption i Bolaget. Varje teckningsoption berättigar till nyteckning av en aktie i Bolaget till teckningskursen 3,20 kronor. Påkallandeperioden för personaloptionerna samt aktierätterna är från och med den 1 september 2025 till och med 31 oktober 2025.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Ersättning och bolagets resultat under 2022

	RR 2020	RR 2021	RR 2022
Ersättning till verkställande direktören (TSEK)	5 468 ¹⁾	5 381 ²⁾	4 179
Förändring mot föregående år	- ³⁾	-87	-1 202
Procentuell förändring (%)	- ³⁾	-1,6%	-22,3%
Koncernens rörelseresultat (TSEK)	-86 027	-130 100	-133 957
Förändring mot föregående år	- ³⁾	-44 073	-3 857
Procentuell förändring (%)	- ³⁾	-51,2%	-3,0%
Genomsnittlig ersättning till alla anställda baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i koncernen exkl. koncernledningen (TSEK)	705	706	553
Förändring mot föregående år	- ³⁾	+1	-153
Procentuell förändring (%)	- ³⁾	+0,01%	-21,7%

¹⁾ Denna ersättning avser den ersättning som Carlos de Sousa erhöll under räkenskapsåret 2020 under den perioden av uppsägningstiden som löpte under räkenskapsåret 2020 samt den ersättning som Alex Karlsson-Parra erhöll under den period han var verkställande

direktör under 2020. Vidare ingår den konsultersättning som utbetalats till Sven Rohman under perioden 28 augusti 2020 till och med 31 december 2020.

²⁾ Denna ersättning avser den ersättning som Erik Manting erhöll under perioden 16 mars 2021 till och med 31 december 2021 samt den konsultersättning som utbetalats till Sven Rohman under perioden 1 januari 2021 till och med 15 mars 2021.

³⁾ Bolaget har inte sedan tidigare tagit fram uppgifter om tidigare räkenskapsår i detta avseende.

Stockholm april 2023

Mendus AB (publ)

Styrelsen