

Ersättningsrapport 2023 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 2023. 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 Aktiemarknadsnämndens Självregleringskommitté.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare i enlighet med 5 kap. 40-44 §§ årsredovisningslagen finns i not 7 på sidorna 47-48 i årsredovisningen för 2023. Information om ersättningsutskottets arbete under 2023 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 60 i årsredovisningen för 2023.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas på sidan 47 i årsredovisningen för 2023.

Utveckling under 2023

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande utveckling i sin redogörelse på sidorna 5-6 i årsredovisningen 2023.

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. Mendus är ett biofarmaceutiskt företag som fokuserar på tumöråterfall och verkar 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 62 i årsredovisningen för 2023. Bolaget har under 2023 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 ett långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram, personaloptionsprogrammet 2023/2027. I samband med implementeringen av personaloptionsprogrammet 2023/2027 beslutade bolaget att avsluta personaloptionsprogrammet i LTI 2021/2024 och LTI 2022/2025 i förtid, se mer nedan under *Aktiebaserad ersättning*.

Totalersättning till verkställande direktören under 2023

Erik Manting har erhållit nedan ersättning, angiven i SEK, i egenskap av verkställande direktör under räkenskapsåret 2023.

	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)	4 446 639	-	1 778 650	-	-	312 218	6 537 506	73 % / 27 %

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 2023 beslutade styrelsen att bland annat ha kriterier kopplat till finansiering av bolaget, kliniska och pre-kliniska studier samt tillverkningsprocessen för bolagets huvudkandidat vididencel. Tillsammans har målen uppnåtts till 80 procent.

Aktiebaserad ersättning

Under 2023 har bolaget infört ett incitamentsprogram, personaloptionsprogrammet 2023/2027. I samband med implementeringen av personaloptionsprogrammet 2023/2027 beslutade styrelsen att avsluta personaloptionsprogrammet i LTI 2021/2024 samt LTI 2022/2025 i förtid.

LTI 2021/2024

På årsstämman den 4 maj 2021 fattades beslut om långsiktigt prestationsbaserat incitamentsprogram LTI 2021/2024 bestående av personaloptioner och aktierätter. I samband med implementeringen av personaloptionsprogrammet 2023/2027 beslutade styrelsen att makulera samtliga utestående personaloptioner under LTI 2021/2024 och därmed avsluta personaloptionsprogrammet i förtid. De aktierätter som utgivits inom ramen för LTI 2021/2024 har inte makulerats.

Inom ramen för LTI 2021/2024 tilldelades 660 000 aktierätter. Därefter har aktierätter förverkats i samband med att medarbetare har slutat och antalet utställda aktierätter inom ramen för LTI 2021/2024 uppgår till 419 000. Aktierätterna tjänas in med 1/3 varje år under en treårsperiod och intjäning förutsätter att deltagaren är fortsatt anställd. Varje aktierätt som har tjänats in ger rätt att under tiden för påkallandeperioden förvärva en aktie i Bolaget motsvarande kvotvärdet på aktien. Påkallandeperioden för aktierätterna är från och med 1 september 2024 till och med 31 oktober 2024.

LTI 2022/2025

På årsstämman den 10 maj 2022 fattades beslut om långsiktigt prestationsbaserat incitamentsprogram 2022/2025. I samband med implementeringen av personaloptionsprogrammet 2023/2027 beslutade styrelsen att makulera samtliga utestående personaloptioner och tillhörande teckningsoptioner under LTI 2022/2025 och därmed avsluta personaloptionsprogrammet i förtid.

Personaloptionsprogrammet 2023/2027

På extra bolagsstämma den 13 december 2023 fattades beslut om långsiktigt prestationsbaserat incitamentsprogram baserat på personaloptioner riktat till ledande befattningshavare och nyckelanställda. Antalet personaloptioner uppgår till maximalt 47 333 226. Då teckningstiden inföll efter den 31 december 2023 har inga personaloptioner tecknats under 2023.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Ersättning och bolagets resultat under 2023

	RR 2020	RR 2021	RR 2022	RR 2023
Ersättning till verkställande direktören (TSEK)	5 468 ¹⁾	5 381 ²⁾	4 179	6 225 ⁴⁾
Förändring mot föregående år	– ³⁾	-87	-1 202	2 046
Procentuell förändring (%)	– ³⁾	-1,6%	-22,3%	49,0%
Koncernens rörelseresultat (TSEK)	-86 027	-130 100	-133 685	-100 650
Förändring mot föregående år	– ³⁾	-44 073	-3 585	33 035
Procentuell förändring (%)	– ³⁾	-51,2%	-2,8%	24,7%
Genomsnittlig ersättning till alla anställda baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i koncernen exkl. koncernledningen (TSEK)	705	706	553	1 010
Förändring mot föregående år	– ³⁾	1	-153	457 ⁵⁾
Procentuell förändring (%)	– ³⁾	0,01%	-21,7%	82,6%

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.

⁴⁾ 170 TSEK avser valutakursdifferens jämfört med föregående år.

⁵⁾ En del av ökningen beror på att Mendus reducerade personalstyrkan under 2023 och i samband med det har avgångsvederlag utbetalats. 74 TSEK är hänförbart till valutakursdifferens.

Stockholm april 2024

Mendus AB (publ)

Styrelsen