

Ersättningsrapport 2024 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 2024. 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 51-52 i årsredovisningen för 2024. Information om ersättningsutskottets arbete under 2024 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 64 i årsredovisningen för 2024.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas på sidan 65 i årsredovisningen för 2024.

Utveckling under 2024

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande utveckling i sin redogörelse på sidorna 5-6 i årsredovisningen 2024.

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 66 i årsredovisningen för 2024. Bolaget har under 2024 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.

Totalersättning till verkställande direktören under 2024

Erik Manting har erhållit nedan ersättning, angiven i SEK, i egenskap av verkställande direktör under räkenskapsåret 2024.

	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)	4 606 714	51 182	1 324 435	-	-	334 854	6 317 185	79 % / 21 %

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 2024 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 57,5 procent.

Aktiebaserad ersättning

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 34 000* aktierätter. Därefter har aktierätter förverkats i samband med att medarbetare har slutat och antalet utställda aktierätter inom ramen för LTI 2021/2024 uppgår till 20 950*. Under året har programmet avslutats och deltagarna har kompenserats med en engångsutbetalning motsvarande värdet på erhållna aktierätter.

*Antal aktierätter och personaloptioner är omräknade med hänsyn till omvänd split, 20:1.

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 2 366 661*. Under januari 2024 har samtliga optioner tilldelats. Bolagets VD Erik Manting har tilldelats 662 666* 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 tiden för

påkallandeperioden förvärva en aktie i Bolaget till en teckningskurs om 0,79 kronor. Påkallandeperioden för personaloptionerna är från och med 13 januari 2027 till och med 13 juli 2027.

*Antal aktierätter och personaloptioner är omräknade med hänsyn till omvänd split, 20:1.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Ersättning och bolagets resultat under 2024

	RR 2020	RR 2021	RR 2022	RR 2023	RR 2024
Ersättning till verkställande direktören (TSEK)	5 468 ¹⁾	5 381 ²⁾	4 179	6 225 ⁴⁾	6 317
Förändring mot föregående år	- ³⁾	-87	-1 202	2 046	92
Procentuell förändring (%)	- ³⁾	-1,6%	-22,3%	49,0%	1,5%
Koncernens rörelseresultat (TSEK)	-86 027	-130 100	-133 685	-100 650	-130 655
Förändring mot föregående år	- ³⁾	-44 073	-3 585	33 035	-30 005
Procentuell förändring	- ³⁾	-51,2%	-2,8%	24,7%	-29,8%

Genomsnittlig ersättning till alla anställda baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i koncernen exkl.

koncernledningen (TSEK)	705	706	553	893	707
Förändring mot föregående år	- ³⁾	1	-153	+340 ⁵⁾	-186
Procentuell förändring	- ³⁾	0,0%	-21,7%	61,5%	-20,8%

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 så utbetalades avgångsvederlag. 74 TSEK är hänförbart till valutakursdifferens.

Stockholm april 2025

Mendus AB (publ)

Styrelsen