

Styrelsens för Mendus AB (publ), org.nr 556629-1786, ("Bolaget") fullständiga förslag till beslut om ändring av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen föreslår att årsstämman antar följande riktlinjer för ersättning till VD och andra ledande befattningshavare. Riktlinjerna gäller även för framtida ersättning till styrelsens medlemmar utöver styrelsearvode.

Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas efter årsstämman 2025 samt på ändringar i redan avtalade ersättningar som görs därefter. Riktlinjerna omfattar inte emissioner eller överlåtelser som omfattas av 16 kap. aktiebolagslagen eller arvode samt annan ersättning som beslutas av bolagsstämman. Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får, såvitt avser pensionsförmåner och andra förmåner, vederbörliga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller fast lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt som möjligt ska tillgodoses.

Riktlinjernas främjande av Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

En framgångsrik implementering av Bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av Bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att Bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. Bolagets verksamhetsområde immunonkologi är 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.

Former av ersättning, m.m.

Ersättningen ska vara marknadsmässig, stå i relation till ansvar samt befogenheter och bestå av följande komponenter: fast lön, eventuell rörlig ersättning enligt överenskommelse, pension och övriga förmåner. Bolagsstämman kan därutöver - och oberoende av dessa riktlinjer - besluta om aktie- och aktiekursrelaterade instrument som utgör en del av ersättningen.

Fast ersättning

Den fasta ersättningen ska utgöra basen för den totala ersättningen och ska bestå av en fast kontantlön som ska omprövas årligen. Den fasta ersättningen ska vara konkurrenskraftig och återspegla befattningens krav på kompetens, ansvar och komplexitet samt på vilket sätt ersättningen främjar verksamhetens mål.

Rörlig ersättning

Utöver fast lön kan VD och övriga medlemmar av ledningen, enligt separat överenskommelse, erhålla rörlig målbaserad ersättning vid uppfyllande av beslutade kriterier. Eventuell rörlig ersättning ska bestå av årlig rörlig kontant lön och får som högst motsvara 50 procent av den fasta årliga lönen. Om styrelsen beslutar att föreslå bolagsstämman att VD och övriga ledande befattningshavare ska kunna välja att få sin rörliga ersättning utbetald i aktier, ska den rörliga ersättningen kunna uppgå till högst 75 procent av den fasta årslönen.

Den rörliga lönen ska vara kopplad till ett eller flera förutbestämda och mätbara kriterier som ska vara utformad för att främja Bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet, och fastställs av styrelsen. Kriterierna ska vara beroende av individens uppfyllelse av kvalitativa och kvantitativa mål. Målen ska vara baserade dels på Bolagets övergripande mål med verksamheten och dels på individuella mål anpassade efter den ledande befattningshavarens position inom Bolaget. Kriterierna ska gälla för ett räkenskapsår i taget.

När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig lön avslutats ska styrelsen bedöma i vilken utsträckning kriterierna har uppfyllts. Utvärderingen ska baseras på en bedömning av faktiskt uppfyllnad av de enskilda kriterierna samt en helhetsbedömning.

Pension

För VD och övriga medlemmar av ledningen ska pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, vara avgiftsbestämda och får inte överstiga 30 procent av den fasta årliga lönen. Rörlig lön ska inte vara pensionsgrundande.

Övriga förmåner

Övriga förmåner, som bland annat kan omfatta reseförmån och sjukvårdsförsäkring, ska vara marknadsmässiga och endast utgöra en begränsad del av den sammanlagda ersättningen. Premier och andra kostnader i anledning av sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 15 procent av den fasta årliga lönen.

Villkor vid uppsägning

För VD och övriga medlemmar av ledningen ska uppsägningstiden vara maximalt tolv månader. Vid uppsägning från Bolagets sida kan avgångsvederlag kunna utgå med belopp motsvarande högst tolv månaders fast lön.

Därutöver kan ersättning för eventuellt åtagande om konkurrensbegränsning utgå. Sådan ersättning ska kompensera för eventuellt inkomstbortfall. Ersättningen ska baseras på den fasta lönen vid tidpunkten för uppsägningen och uppgå till högst 60 procent av den fasta lönen vid tidpunkten för uppsägningen och utgå under den tid som åtagandet om konkurrensbegränsning gäller, vilket ska vara högst 18 månader efter anställningens upphörande.

Arvode till styrelseledamöter

Bolagets stämмоvalda styrelseledamöter ska i särskilda fall kunna arvoderas för tjänster inom deras respektive kompetensområde, som ej utgör styrelsearbete, under en begränsad tid. För dessa tjänster (inklusive tjänster som utförs genom av styrelseledamot helägt bolag) ska utgå ett marknadsmässigt arvode förutsatt att sådana tjänster bidrar till implementeringen av Bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av Bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

Lön och anställningsvillkor för anställda

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för Bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakter över tid har utgjort en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna

och de begränsningar som följer av dessa.

Berednings- och beslutsprocess

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. I utskottets uppgifter ingår bland annat att bereda principer för ersättning till ledningen och styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman.

Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera program för rörliga ersättningar till ledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Bolaget. Ersättning till VD ska beslutas av styrelsen efter beredning och rekommendation av ersättningsutskottet och ersättning till övriga ledande befattningshavare ska beslutas av styrelsen efter förslag från VD. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte VD eller andra personer i ledningen, i den mån de berörs av frågorna.

Frångående av riktlinjerna

Styrelsen får besluta att frånga riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose Bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa Bolagets ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.

Information om beslutade ersättningar som ännu inte har förfallit till betalning

Utöver åtaganden att betala löpande ersättningar såsom lön, pension och andra förmåner finns det ingen tidigare beslutad ersättning till ledande befattningshavare som inte har förfallit till betalning.

Stockholm, april 2025

Mendus AB (publ)

Styrelsen