

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Dessa riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare är framåtblickande och ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2024. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman. Styrelsen föreslår inga materiella ändringar i förhållande till de riktlinjer som antogs av årsstämman 2020.

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

De huvudsakliga beståndsdelarna i Active Biotechs affärsstrategi är följande:

- Uppnå största möjliga värdetillväxt i varje projekt och söka samarbeten med starka affärspartners
- Driva utvecklingen och kommersialiseringen av företagets substanser tillsammans med kompetenta partners
- Begränsa interna kostnader och omkostnader genom att skapa partnerskapsavtal och användning av extern expertis
- Skydda kunskap genom en aktiv patentstrategi
- Skapa ekonomisk hållbarhet genom partnerskap med licensinnehavare och aktieägare

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av aktieägarnas långsiktiga intressen, inklusive bolagets hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda en attraktiv och konkurrenskraftig ersättning, och dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning bestående av grundlön, bonusar och förmåner enligt nedan.

Ram för ersättningen

I Active Biotech ska ersättningen vara marknadsmässig och den får bestå av följande komponenter: fast lön, ett rörligt kontantbaserat kortsiktigt incitamentsprogram, pensionsförmåner, företagsbil och andra förmåner. Därutöver kan ersättningen – med förbehåll för godkännande av bolagsstämman och oberoende av dessa riktlinjer – bestå av aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar.

Det rörliga kontantbaserade kortsiktiga incitamentsprogrammet får uppgå till högst 50 procent av den fasta lönen för verkställande direktören och 25 procent för andra ledande befattningshavare.

Betalningar enligt det rörliga kontantbaserade kortsiktiga incitamentsprogrammet ska inte vara pensionsgrundande. Pensionsförmåner ska vara premiebestämda. För de ledande befattningshavare som omfattas av ITP-planen ska pensionspremien motsvara vad som gäller enligt ITP-planen. För övriga ledande befattningshavare ska pensionspremien motsvara högst 25 procent av den fasta lönen.

Andra förmåner får innefatta exempelvis sjukvårdsförsäkring och företagsbil. Sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 10 procent av den fasta årliga lönen.

Upphörande av anställning

Vid uppsägning från bolagets sida får uppsägningstiden för den verkställande direktören eller annan ledande befattningshavare vara högst 12 månader, utan rätt till avgångsvederlag. Fast kontantlön under uppsägningstiden får sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta kontantlönen för två år för verkställande direktören och ett år för övriga ledande befattningshavare. Vid uppsägning från den verkställande direktören eller annan ledande befattningshavares sida får uppsägningstiden vara högst 12 månader, utan rätt till avgångsvederlag.

Kriterier för det rörliga kontantbaserade kortsiktiga incitamentsprogrammet

Det rörliga kontantbaserade kortsiktiga incitamentsprogrammet ska vara kopplat till förutbestämda och mätbara kriterier som kan vara finansiella eller icke-finansiella. Dessa kriterier kan vara kollektiva eller individanpassade, och kan vara av antingen kvantitativ eller kvalitativ karaktär. Kriterierna ska utformas så att framgångsrik uppfyllelse direkt bidrar till framgångsrik uppfyllelse av företagets affärs mål för året.

Styrelsen ska fastställa de kriterier som är tillämpliga för det kontantbaserade kortsiktiga incitamentet under årets första kvartal. I vilken utsträckning de utsatta kriterierna har uppnåtts, och det kontantbaserade kortsiktiga incitamentet ska utbetalas, ska utvärderas i slutet av året. Styrelsen ansvarar för bedömningen såvitt avser kontantbaserad kortsiktig ersättning till verkställande direktören. Såvitt avser övriga ledande befattningshavare ansvarar verkställande direktören för bedömningen efter samråd med styrelsen.

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 ökningstakt över tid har utgjort en del av styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Styrelsen ska besluta i alla frågor som rör 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. Styrelsen ska även följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna.

Frångående av riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt 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.

Beskrivning av betydande förändringar av riktlinjerna och hur aktieägarnas synpunkter beaktats

Det finns inga tidigare beslutade ersättningar som inte förfallit till betalning. Inga undantag har gjorts från ersättningsriktlinjerna som beslutades av årsstämman 2020.