

## STYRELSENS REDOVISNING AV RESULTATET AV UTVÄRDERING AV ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

Atvexa AB (publ) ("**Bolaget**") har för avsikt att följa Svensk kod för bolagsstyrning ("**Koden**"). Bolagets styrelse har följaktligen, i enlighet med regel 9.1 i Koden, inrättat ett ersättningsutskott (Ersättnings- och investeringskommittén), bestående av Peter Weiderman (ordförande) och Cecilia Daun Wennborg, vilka båda anses vara oberoende i förhållande till Bolaget och dess ledande befattningshavare.

Av regel 9.1 i Koden följer att Bolagets ersättningsutskott bland annat har till uppgift att (i) följa och utvärdera pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, och (ii) följa och utvärdera tillämpningen av de riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som årsstämman enligt lag ska fatta beslut om samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Bolaget.

Ersättnings- och investeringskommittén redogör härmed i enlighet med regel 10.3 i Koden för den utvärdering kommittén har gjort avseende (i) och (ii) ovan.

Nuvarande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i Bolaget antogs på årsstämman den 17 januari 2019 och innebär i huvudsak följande. Ersättning till ledande befattningshavare ska, utifrån den marknad Bolaget är verksamt i och den miljö respektive befattningshavare är verksam i, dels vara konkurrenskraftig, dels möjliggöra rekrytering av nya befattningshavare, dels motivera ledande befattningshavare att stanna kvar i företaget. Ersättningssystemet ska bestå av följande komponenter; fast lön, rörlig lön, pension och övriga tjänsteförmåner. Fast lön och förmåner ska vara individuellt fastställda utifrån ovanstående kriterier och respektive befattningshavares särskilda kompetens. Rörlig lön utgår till verkställande direktör i Bolaget samt i särskilda fall till andra befattningshavare. Den rörliga lönen ska utgå efter uppfyllande av tydliga fastställda mål för den koncern som Bolaget tillhör och individuellt. Den rörliga lönen ska utgå som ett visst antal månadslöner och aldrig överstiga 50 procent av den fasta lönen. Pensionen ska som huvudregel vara premiebestämd. Omfattningen av pensionen ska baseras på samma kriterier som för fast ersättning och grundas på den fasta lönen. Styrelsen ska ha rätt att frångå riktlinjerna om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för detta.

Det finns inga nu gällande incitamentsprogram i Bolaget.

Ersättnings- och investeringskommittén har under räkenskapsåret hållit sex sammanträden. Under dessa har kommittén bland annat berett beslutsunderlag för ersättning till Bolagets ledande befattningshavare. I enlighet med Koden har Ersättnings- och investeringskommittén följt upp och utvärderat (i) pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, och (ii) tillämpningen av riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som antogs på årsstämman den 17 januari 2019 samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Bolaget.

Ersättnings- och investeringskommittén konstaterar att Bolaget har följt de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som antogs på årsstämman den 17 januari 2019, inklusive riktlinjerna för rörlig ersättning. Vidare gör Ersättnings- och investeringskommittén bedömningen att Bolagets nuvarande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer är väl avvägda och ändamålsenliga. Således föreslås att årsstämman den 16 januari 2020 beslutar att godkänna riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare motsvarande nu gällande riktlinjer, att tillämpas för tiden intill nästa årsstämma.

---

Stockholm i december 2019

**Atvexa AB (publ)**

Styrelsen