

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 Sara Karlin (ordförande), Peter Weiderman och Cecilia Daun Wennborg. Peter Weiderman och Cecilia Daun Wennborg anses vara oberoende i förhållande till Bolaget och dess ledande befattningshavare.

Av regel 9.1 i Koden följer att ersättningsutskottet 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 bolagsstämman enligt lag ska besluta om samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Bolaget.

Ersättnings- och investeringskommittén redogör härmed i enlighet med nu gällande 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 16 januari 2020 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 koncernen 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 frånga riktlinjerna om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för detta.

Vid årsstämman den 16 januari 2020 beslutades att anta ett långsiktigt incitamentsprogram i form av ett aktiesparprogram för verkställande direktörer och ledningspersoner (vice verkställande direktörer och vissa övriga ledningspersoner) inom koncernen samt övriga anställda i Bolaget. Aktiesparprogrammet omfattar sammanlagt högst 38 personer.¹ Totalt 33 personer ingår i LTIP 2020.² Syftet med programmet är att motivera och behålla kompetenta medarbetare i koncernen och verka för att dessa medarbetare ser värdet av att, och känner sig delaktiga när, hela företaget utvecklas väl samt att låta dessa personer ta del av det långsiktiga värde som skapas i verksamheten på daglig basis. Programmet har utformats baserat på att det är önskvärt att verkställande direktörer och ledningspersoner (vice verkställande direktörer och vissa övriga ledningspersoner) i koncernen samt övriga anställda i Bolaget är aktieägare i Bolaget. Ersättnings- och investeringskommittén har utvärderat incitamentsprogrammet med avseende på dess målsättning och funnit att det uppfyllt sitt mål och syfte.

Ersättnings- och investeringskommittén har under räkenskapsåret hållit 12 sammanträden. Under dessa har kommittén bland annat berett beslutsunderlag för ersättning till Bolagets ledande

¹ Eventuella tillkommande personer i koncernen kunde, under förutsättning att anställningen påbörjades senast sex (6) månader efter starten av LTIP 2020 och att sådan person i samband med att anställningen påbörjades innehade B-aktier i Bolaget att allokeras till LTIP 2020, erbjudas deltagande i LTIP 2020 om styrelsen ansåg att det var förenligt med syftet för att införa LTIP 2020.

² Varav tre är personer som har tillkommit i koncernen efter starten av LTIP 2020.

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 årsstämma den 16 januari 2020 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 årsstämma den 16 januari 2020, inklusive riktlinjerna för rörlig ersättning. Vidare gör Ersättnings- och investeringskommittén bedömningen att Bolagets nuvarande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer är väl avvägda och ändamålsenliga. Styrelsen har till årsstämman den 14 januari 2021 föreslagit uppdaterade riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, vilka publiceras separat.

Stockholm i december 2020

Atvexa AB (publ)

Styrelsen