

## **Styrelsens förslag till beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare**

Styrelsen för Vivesto AB ("Vivesto" eller "Bolaget") föreslår att årsstämman den 23 maj 2024 beslutar att anta följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare.

Dessa riktlinjer ska tillämpas på ersättningar till verkställande direktör, övriga medlemmar av Vivestos bolagsledning samt, i förekommande fall, ersättning till styrelseledamöter utöver styrelsearvode.

Riktlinjerna ersätter de riktlinjer som beslutades av årsstämman 2020 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. Vid årsstämman 2023 beslutades att införa ett personaloptionsprogram för vissa anställda. För mer information om Bolagets utestående incitamentsprogram, se Bolagets årsredovisning.

I den mån styrelseledamot utför arbete för Bolaget vid sidan av styrelseuppdraget ska dessa riktlinjer gälla även för eventuell ersättning (t.ex. konsultarvode) för sådant arbete.

### **Riktlinjernas främjande av Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet**

Vivesto är ett svenskt utvecklingsbolag som ska erbjuda nya behandlingsalternativ för svårbehandlade cancerformer där det finns stora medicinska behov och betydande marknadspotential. En framgångsrik implementering av Vivestos affärsstrategi och tillvaratagandet av Bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att Bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att Bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning, vilket dessa riktlinjer möjliggör.

### **Formerna för ersättning**

Ersättningen ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftig samt får utgöras av en fast ersättning, rörlig ersättning, övriga sedvanliga förmåner och pension. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar.

#### *Fast ersättning*

Den fasta ersättningen ska bestå av en fast kontanterersättning. Den fasta ersättningen ska vara marknadsanpassad och fastställas med hänsyn tagen till den enskilda befattningshavarens ansvar, kompetens och prestation.

#### *Rörlig ersättning*

Utöver fast ersättning ska rörliga ersättningar kunna erbjudas. De rörliga ersättningarna ska vara kopplade till förutbestämda och mätbara kriterier som kan vara finansiella eller icke-finansiella och ska vara utformade på ett sådant sätt att de främjar Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet.

För den verkställande direktören får eventuell rörlig ersättning under ett och samma räkenskapsår uppgå till som högst 50 procent av den fasta årliga ersättningen. För andra medlemmar av Vivestos bolagsledning får den rörliga ersättningen under ett och samma räkenskapsår uppgå till som högst 50 procent av den fasta årliga ersättningen. Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig ersättning ska kunna mätas under en period om ett år.

När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig ersättning har avslutats ska en bedömning ske i vilken utsträckning kriterierna har uppfyllts. Ersättningsutskottet eller, i förekommande fall, styrelsen ansvarar för den bedömningen. Såvitt avser finansiella mål ska

bedömningen baseras på den av Bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen. Styrelsen har vidare rätt att återkräva rörlig ersättning som utbetalats på grundval av uppgifter som senare visat sig felaktiga och lämnade i vilseledande syfte.

#### *Pension*

Pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, ska vara premiebestämda och får inte överstiga 30 procent av den fasta årliga ersättningen. Rörlig ersättning ska inte vara pensionsgrundande.

#### *Övriga förmåner*

Övriga förmåner kan innefatta bland annat sjukvårdsförsäkring, bilförmån och friskvårdsbidrag. Sådana förmåner ska där de förekommer vara marknadsmässiga och endast utgöra en begränsad del av den sammanlagda ersättningen. Premier och andra kostnader i anledning av sådana förmåner får uppgå till sammanlagt maximalt 30 procent av den fasta årliga ersättningen.

#### *Extraordinär ersättning*

Ytterligare kontant ersättning kan utgå vid extraordinära omständigheter, förutsatt att sådana extraordinära arrangemang är tidsbegränsade och endast görs på individnivå antingen i syfte att rekrytera eller behålla befattningshavare, eller som ersättning för extraordinära arbetsinsatser utöver personens ordinarie arbetsuppgifter. Sådan ersättning får inte överstiga ett belopp motsvarande 100 procent av den fasta årliga ersättningen samt inte utbetalas mer än en gång per år och per person. Beslut om sådan ersättning ska fattas av styrelsen.

Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får, såvitt avser de olika komponenterna i totalersättningen vederbörliga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt som möjligt ska tillgodoses.

### **Upphörande av anställning**

Vid uppsägning av den verkställande direktörens anställning ska ömsesidig uppsägningstid vara högst tolv månader. Vid uppsägning från Bolagets sida ska avgångsvederlag kunna utgå med ett belopp motsvarande högst den fasta ersättningen under sex månader. Vid uppsägning från verkställande direktörens sida ska inget avgångsvederlag utgå.

För övriga ledande befattningshavare ska uppsägningstiden vara högst sex månader oavsett om uppsägningen sker på initiativ av Bolaget eller befattningshavaren. Inga särskilda avgångsvederlag ska utgå till övriga ledande befattningshavare.

Därutöver kan ersättning för eventuellt åtagande om konkurrensbegränsning utgå. Sådan ersättning ska kompensera för eventuellt inkomstbortfall och ska endast utgå i den utsträckning som den tidigare befattningshavaren saknar rätt till avgångsvederlag. Ersättningen ska uppgå till högst 60 procent av den fasta ersättningen vid tidpunkten för uppsägningen och utgå under den tid som konkurrensförbudsåtagandet gäller, vilket ska vara högst tolv månader efter anställningens upphörande.

### **Lön och anställningsvillkor för anställda**

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för Bolagets anställda beaktats. Detta har skett genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens utveckling över tid har utgjort en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

### **Ersättning till styrelseledamöter**

För det fall att styrelseledamot (inklusive genom helägt dotterbolag) utför tjänster för Vivesto utöver styrelsearbetet kan särskilt kontant arvode utgå förutsatt att sådana tjänster bidrar till implementeringen av Vivestos affärsstrategi och tillvaratagandet av Vivestos långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. Det årliga konsultarvode ska vara marknadsmässigt och sättas i relation till nyttan för Bolaget. Sådan ersättning till styrelseledamot, liksom övriga villkor, beslutas av styrelsen.

### **Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna**

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. I utskottets uppgifter ingår att bereda 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 för bolagsledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Vivesto. Ersättningsutskottets ledamöter är oberoende i förhållande till Vivesto och dess ledning. Vid styrelsens respektive ersättningsutskottets behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte den 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 Vivestos långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa Vivestos ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.

### **Beskrivning av betydande förändringar av riktlinjerna och hur aktieägarnas synpunkter har beaktats**

I förhållande till de gällande riktlinjerna som antogs av årsstämman 2020 föreslås följande betydande förändringar: (i) införande av en möjlighet till utbetalning av ytterligare kontant ersättning vid extraordinära omständigheter, (ii) införande av en möjlighet till ersättning för eventuellt åtagande om konkurrensbegränsning, och (iii) justering av bestämmelsen om ersättning till styrelseledamot för tjänster utförda utöver styrelsearbetet, varmed begränsningen om storleken på årligt konsultarvode i förhållande till styrelsearvodet ersätts med ett krav på att sådant konsultarvode ska vara marknadsmässigt och sättas i relation till nyttan för Bolaget.

Styrelsen har inte erhållit några synpunkter från aktieägare avseende de riktlinjer som antogs av årsstämman 2020.

---

Stockholm i april 2024

**Vivesto AB**  
*Styrelsen*