

## Styrelsens förslag till riktlinjer för ledande befattningshavare

Styrelsen föreslår att årsstämman i Hansa Biopharma beslutar om att anta riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare enligt följande.

Dessa riktlinjer omfattar de ledande befattningshavarna, det vill säga den verkställande direktören och medlemmar av koncernledningen. I det fall en styrelseledamot utför arbete för bolaget, utöver arbetet i styrelsen, kan konsultarvode och annan ersättning komma att utgå. Riktlinjerna är framåtblickande, dvs. de ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman i maj 2021.

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare och följaktligen krävs det att bolaget kan erbjuda ersättning som är konkurrenskraftig på marknaden.

För mer information om Hansa Biopharmas strategiska prioriteringar, se

<https://hansabiopharma.com/se/detta-aer-hansa/vaart-loefte/>

För mer information om Hansa Biopharma som investering, se

<https://investors.hansabiopharma.com/Sweden/hansa-som-investering/default.aspx>

Bolaget har inrättat långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram. De har beslutats av bolagsstämman och omfattas därför inte av dessa riktlinjer. Av samma skäl omfattas inte heller det långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram som styrelsen föreslagit att årsstämman 2021 ska anta. Programmet omfattar bland annat den verkställande direktören och andra ledande befattningshavare i bolaget. De prestationskrav som används för att bedöma utfallet av programmen har en tydlig koppling till affärsstrategin och därmed till bolagets långsiktiga värdeskapande, inklusive dess hållbarhet. För mer information om dessa program, innefattande de kriterier som utfallet är beroende av, se <https://hansabiopharma.com/se/detta-aer-hansa/bolagsstyrning/>.

Dessa riktlinjer gör det möjligt för bolaget att erbjuda ledande befattningshavare en konkurrenskraftig ersättning. Ersättningen ska vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantersättning (inklusive kortsiktiga incitamentsprogram), pensionsförmåner och andra förmåner. Komponenterna, syftet med dem och kopplingen till bolagets affärsstrategi beskrivs nedan.

### Beslutsprocessen för att fastställa, se över och implementera riktlinjerna

Styrelsen har inrättat ett utskott (Ersättningsutskottet) med uppgift att, inom styrelsen, 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 bolagsstämman. 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 bolaget. Ersättningsutskottets ledamöter är oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen.

Om inte annat framgår av dessa riktlinjer ska styrelsen besluta om ersättning och anställningsvillkor för alla andra ledande befattningshavare. Den verkställande direktören kan besluta om rörlig ersättning, inklusive kortsiktiga incitamentsprogram, för övriga ledande befattningshavarna. Ersättningsutskottet och den verkställande direktören ska, såsom tillämpligt, kontinuerligt rapportera till styrelsen. Den verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare ska inte närvara när deras respektive ersättningsvillkor beslutas.

Vidare kan bolagsstämman – oaktat dessa riktlinjer – besluta om, bland annat, aktierelaterade eller aktieprisrelaterade ersättningar.

### Fast kontantlön

Syfte och koppling till

Bidrar till att kunna attrahera och behålla de största talangerna.



affärsstrategi

pensionsförmåner.

Operationella detaljer

Pensionsförmåner ska vara avgiftsbestämd (premiebestämd) om inte den relevanta individen omfattas av förmånsbestämd pension enligt tvingande kollektivavtalsbestämmelser.

- Rörlig kontantersättning ska inte vara pensionsgrundande förutom om den relevanta ledande befattningshavaren omfattas av förmånsbestämd pension enligt tvingande kollektivavtalsbestämmelser där detta är föreskrivet.
- Förtidspension kan komma att erbjudas i enskilda fall och enbart efter ett särskilt beslut av ersättningsutskottet, med ett avgiftsbestämt förtidspensionsprogram.
- För ledande befattningshavare som omfattas av annan än svensk lagstiftning ska pensionsförmåner anpassas i vederbörlig ordning för att efterleva den relevanta lagstiftningen eller vedertagna lokala praxisen, med beaktande av, i den mån det är möjligt, det övergripande syftet med dessa riktlinjer.
- Pensionsförmånerna för avgiftsbestämd pension ska inte uppgå till mer än 30 procent av den totala fasta kontantlönen.

Möjliga ersättningsnivåer

## Övriga förmåner

Syfte och koppling till affärsstrategi

Tillhandahålla konkurrenskraftiga och kostnadseffektiva förmåner.

Operationella detaljer

- Övriga förmåner kan inkludera, men är inte begränsade till, livförsäkring, efterlevandeförmåner, olycksfalls- och invaliditetsförsäkring, sjukvårdsförsäkring och en tjänstebil eller tjänstebilsbidrag.
- För ledande befattningshavare som omfattas av annan än svensk lagstiftning ska övriga förmåner anpassas i vederbörlig ordning för att efterleva den relevanta lagstiftningen eller vedertagna lokala praxisen, med beaktande av, i den mån det är möjligt, det övergripande syftet med dessa riktlinjer.
- Ledande befattningshavare som är internationella uppdragstagare (exempelvis utlandsstationerade) i eller från Sverige kan erhålla ytterligare ersättning och övriga förmåner i rimlig utsträckning i ljuset av de särskilda omständigheter som är associerade med internationella uppdragsarrangemang, med beaktande av, i den mån det är möjligt, det övergripande syftet med dessa riktlinjer.

Möjliga ersättningsnivåer

Övriga förmåner får inte uppgå till mer än 10 procent av den totala årliga fasta kontantlönen och ska bestämmas till en nivå som

Ersättningsutskottet anser:

- tillhandahåller relevant förmånsnivå anpassat till individens roll och förutsättningar,
- är i linje med jämförbara roller i företag av liknande storlek och komplexitet på den relevanta marknaden, och
- är lämplig jämfört med förmåner som erbjuds till den bredare arbetsstyrkan i den relevanta marknaden.

## Upphörande av anställning

Detaljer

- Vid uppsägning från bolagets sida:
  - Uppsägningstiden får vara högst sex månader.
  - Fast kontantlön under uppsägningstiden och

- avgångsvederlag får sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta kontantlönen för 18 månader för den verkställande direktören, det vill säga under uppsägningstiden om 6 månader samt ytterligare lön under 12 månader därefter.
- Fast kontantlön under uppsägningstiden och avgångsvederlag får sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta kontantlönen för 6 månader och, i exceptionella fall, 12 månader för de andra ledande befattningshavarna.
- Vid uppsägning från befattningshavarens sida får uppsägningstiden vara högst sex månader, utan rätt till avgångsvederlag.
- Återsändande till hemlandet – om den ledande befattningshavaren är en internationell uppdragstagare kan bolaget ersätta rimliga kostnader för återsändandet av så kallade good leavers, med beaktande av, i den mån det är möjligt, det övergripande syftet med dessa riktlinjer.

För ledande befattningshavare som omfattas av annan än svensk lagstiftning ska betalning i samband med upphörande av anställning anpassas i vederbörlig ordning för att efterleva den relevanta lagstiftningen eller vedertagna lokala praxisen, med beaktande av, i den mån det är möjligt, det övergripande syftet med dessa riktlinjer.

## Lön och anställningsvillkor för anställda

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för bolagets anställda beaktats genom att inkludera uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningskomponenter samt ersättningsökning och ökningstakt över tid.

## Frågående av riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt frångå 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

Ytterligare information om ersättning till ledande befattningshavare finns tillgänglig i Hansa Biopharmas årsredovisning.

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

Ersättningsutskottet granskar regelbundet marknadsreferensdata för ledande befattningshavare i syfte att fastställa den korrekta ersättningsnivån för medlemmarna av koncernledningen och den verkställande direktören. För att bolaget ska kunna rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare i enlighet med bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är det nödvändigt att bolaget erbjuder en konkurrenskraftig och marknadsmässig ersättning. Ersättningsutskottet har genomfört en studie för att få fram referensdata från liknande företag i syfte att granska ersättningen till ledande befattningshavare. Studien påvisade en preferens mot att öka möjligheterna för rörlig ersättning för verkställande direktören och medlemmarna av koncernledningen, varvid ersättningsutskottet föreslog för styrelsen att den maximala ersättningen enligt det årliga kortsiktiga incitamentsprogrammet skulle höjas från 50 procent av den fasta baslönen till 75 procent av den fasta baslönen. Den föreslagna höjningen har återspeglats i dessa riktlinjer (vänligen se "Möjliga ersättningsnivåer" under "Årligt kortsiktigt incitamentsprogram" ovan) vilka kommer att vara föremål för aktieägarnas godkännande vid årsstämman 2021.

Under 2020 mottog varken ersättningsutskottet eller styrelsen några frågor eller synpunkter från aktieägarna på de ersättningsriktlinjer som antogs vid årsstämman den 23 juni 2020.