



RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE FÖR ENZYMATICA AB (PUBL)

1 Inledning

- 1.1 Dessa riktlinjer omfattar lön och annan ersättning för ledande befattningshavare i Enzymatica AB (publ) ("Enzymatica" eller "bolaget"). Med ledande befattningshavare avses styrelseledamöter, eventuella styrelsesuppleanter, verkställande direktör, vice verkställande direktör och andra personer i bolagsledningen. Riktlinjerna ska tillämpas avseende varje åtagande om ersättning till ledande befattningshavare och varje förändring av redan avtalade åtaganden om ersättning efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2024. Dessa riktlinjer ska som längst gälla fram till årsstämman 2028. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.
- 1.2 Riktlinjerna i nuvarande form har upprättats inför årsstämman 2020 framförallt i syfte att anpassa riktlinjerna till de nya regler som införts i aktiebolagslagen. Riktlinjerna ses över årligen och synpunkter från aktieägare har beaktats löpande vid arbetet. Förslaget till riktlinjer som läggs fram vid årsstämman 2024 är i allt väsentligt överensstämmande med de tidigare riktlinjerna och har inte medfört några betydande förändringar.

2 Syfte och grundläggande principer

- 2.1 Enzymaticas långsiktiga mål och affärsstrategi är att fortsätta växa genom att öka marknadsandelen och stärka positionen på befintliga marknader, att expandera till fler geografiska marknader och att utveckla fler unika hälsoprodukter genom bolagets enzymteknologi. Ytterligare information om Enzymaticas affärsstrategi och hållbarhetsarbete finns tillgänglig i bolagets årsredovisning.
- 2.2 Enzymaticas utgångspunkt är att bolaget ska ha de ersättningsnivåer och anställningsvillkor som erfordras för att rekrytera och behålla ledande befattningshavare med god kompetens, erfarenhet och expertis att nå uppställda verksamhetsmål, implementera bolagets affärsstrategi samt tillvarata bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, vilket dessa riktlinjer möjliggör. Ersättningen ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftig på den arbetsmarknad befattningshavaren verkar, samt vara relaterad till befattningshavarens ansvar, befogenheter och prestation. Ersättningen får utgöras av fast lön, kort- och långsiktig rörlig ersättning, övriga förmåner samt pension.
- 2.3 Ersättningen ska inte vara diskriminerande på grund av kön, etnisk bakgrund, nationellt ursprung, ålder, funktionsnedsättning eller andra sådana omständigheter.

3 Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

- 3.1 Ersättningsutskottet ska bereda styrelsens förslag till riktlinjer. Med ersättningsutskottets rekommendation som grund ska styrelsen när det uppkommer behov av väsentliga förändringar av riktlinjerna, dock minst var fjärde år, upprätta förslag till riktlinjer för beslut av årsstämman. Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för ledande befattningshavare, 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 styrelseledamot, eventuella styrelsesuppleanter, verkställande direktören, vice verkställande direktör eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna.

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

4 Fast lön och förmåner

- 4.1 Ledande befattningshavares fasta lön ska vara marknadsmässig och baseras på den individuella befattningshavarens arbetsuppgifter, ansvar, erfarenhet, kompetens och prestation.
- 4.2 Enzymatica erbjuder andra sedvanliga förmåner till ledande befattningshavare, såsom företagsbil och företagshälsovård, som ska motsvara vad som kan anses rimligt i förhållande till praxis på marknaden och nyttan för bolaget. Sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 10 procent av den fasta årliga kontantlönen.
- 4.3 För de fall styrelseledamot (inklusive genom helägt bolag) utför arbete för bolaget utöver styrelsearbetet kan särskilt arvode för detta betalas (konsultarvode). Arvodet ska baseras på gällande marknadspris och sättas i relation till nyttan för bolaget och i vilken utsträckning sådant arbete bidrar till en god finansiell och hållbar utveckling för Enzymatica.

5 Rörlig ersättning

- 5.1 Utöver fast lön kan såväl kortsiktiga som långsiktiga rörliga ersättningar erbjudas som belönar målrelaterade prestationer och som beror av i vilken utsträckning de i förväg uppställda målen uppfylls inom ramen för bolagets verksamhet. Målen kan omfatta såväl finansiella som icke-finansiella kriterier, vilka ska vara förutbestämda och mätbara. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsstrategin eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling.
- 5.2 Rörlig ersättning ska vara relevant och rimlig i förhållande till total ersättning och ska inte överstiga 30 procent av den fasta årliga kontantlönen.
- 5.3 När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontanterersättning avslutats ska ersättningsutskottet fastställa i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Såvitt avser finansiella mål ska bedömningen baseras på den av bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen.
- 5.4 Bolaget ska ha möjlighet att hålla inne utbetalning av rörlig ersättning där så är erforderligt och möjligt enligt lag, om det finns särskilda skäl för det och ett innehållande är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. Bolaget ska vidare ha den möjlighet som följer av tillämplig lag att återkräva rörlig ersättning som utbetalats på felaktiga grunder.

6 Pension

- 6.1 Pensionsförmåner ska vara avgiftsbestämda tjänstepensionsförsäkringar som ska vara marknadsmässiga i förhållande till vad som generellt gäller för motsvarande ledande befattningshavare på marknaden. Pensionsförmånerna ska inte överstiga 30 procent av den fasta årliga kontantlönen.
- 6.2 Pensionsförmåner ska generellt utgå i enlighet med regler, kollektivavtal (vilket kan innebära en rätt till förtidspension) och praxis i det land där respektive ledande befattningshavare är stadigvarande bosatt.

7 Uppsägning och avgångsvederlag

- 7.1 Anställningsavtal ingångna mellan bolaget och ledande befattningshavare ska som huvudregel gälla tillsvidare.
- 7.2 Uppsägningstid och eventuellt avgångsvederlag ska inte överstiga fast lön och förmåner under 18 månader. Vid den ledande befattningshavarens egen uppsägning får uppsägningstiden inte överstiga 12 månader och avgångsvederlag ska inte utgå.

8 Avvikelser från riktlinjerna

- 8.1 Styrelsen ska ha rätt att tillfälligt frångå dessa riktlinjer 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 och 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. Om sådan avvikelse sker ska styrelsen redovisa skälen till avvikelsen vid närmast följande årsstämma.
- 8.2 Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får vederbörliga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller fast lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses.
- 8.3 Riktlinjerna har inte företräde framför obligatoriska villkor enligt arbetsrättslig lagstiftning eller kollektivavtal. De äger heller inte tillämpning på redan ingångna avtal.

Lund i mars 2024
Enzymatica AB (publ)
Styrelsen