

Styrelsens förslag till Årsstämma 2026

Punkt 16 – Beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar om följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Med ledande befattningshavare avses verkställande direktören och övriga personer i koncernledningen. För det fall en styrelseledamot utför arbete för Genovis, utöver styrelsearbete, kan konsultarvode eller annan ersättning utgå för sådant arbete. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2026. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Bolagets affärsstrategi är i korthet att utveckla innovativa och effektiva lösningar för forskning, utveckling och produktion av läkemedel. Strategin för att bedriva en framgångsrik verksamhet och uppnå bolagets finansiella mål består av utveckling av nya innovativa produkter, bygga långsiktiga kundrelationer och oorganiska tillväxtinitiativ inom fokusområden: Biokemisk analys, diagnostik samt applikationer inom tillverkning av biologiska läkemedel. Ytterligare information om bolagets affärsstrategi finns tillgänglig på www.genovis.com.

En framgångsrik implementering av bolagets 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. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning.

Rörlig kontantersättning som omfattas av dessa riktlinjer ska syfta till att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

Formerna av ersättning m.m.

Ersättningen ska vara marknadsmässig och kunna bestå av följande delar: fast årslön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner, övriga förmåner och avgångsvederlag. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar.

Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning ska kunna mätas under en period om ett år och får högst uppgå till en viss procentsats, se nedan, av den fasta kontanta årslönen.

Verkställande direktören

Bolagets verkställande direktör ska ha en fast och en rörlig kontantersättning. Pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, ska vara premiebestämda. Rörlig kontantersättning ska inte vara pensionsgrundande. Bolaget ska göra en pensionsavsättning om maximalt 35 procent av den fasta kontanta årslönen. Utöver den fasta kontanta årslönen ska verkställande direktören ha en rörlig kontant ersättning som maximalt kan uppgå till 50 procent av den fasta kontanta årslönen varje år. Den rörliga delen av kontantersättningen baseras på att bolaget uppnår vissa förutbestämda och mätbara kriterier som kan vara finansiella eller icke-finansiella och kan också utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. 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 den verkställande direktörens långsiktiga utveckling.

Övriga ledande befattningshavare

Denna grupp ska erhålla en fast kontant årslön som är marknadsmässig samt en rörlig kontantersättning som maximalt kan uppgå till 50 procent av den fasta årslönen varje år. Den rörliga kontantersättningen ska baseras på att bolaget uppnår vissa förutbestämda och mätbara kriterier som kan vara finansiella eller icke-finansiella

(såsom ESG). Den rörliga kontantersättningen ska också till viss del kunna baseras på förutbestämda mål, relaterade till den personliga prestationen och ska utgöras av förutbestämda och mätbara kvantitativa eller kvalitativa mål. 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.

Pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, ska vara premiebestämda om inte befattningshavaren omfattas av förmånsbestämd pension enligt tvingande kollektivavtalsbestämmelser. Rörlig kontantersättning ska vara pensionsgrundande i den mån så följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser som är tillämpliga på befattningshavaren. Pensionspremierna för premiebestämd pension kan uppgå till maximalt 35 procent av den fasta årslönen.

Förutsättningar för rörlig ersättning och prestationskrav

Den rörliga kontantersättningen är kopplad till vissa förutbestämda och mätbara kriterier enligt ovan. När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning avslutats ska bedömas/fastställas i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Styrelsen ansvarar för bedömningen såvitt avser rörlig kontantersättning till verkställande direktören. Såvitt avser rörlig kontantersättning till övriga befattningshavare ansvarar verkställande direktören för bedömningen. Såvitt avser finansiella mål ska bedömningen baseras på den av bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen.

Kontantersättning vid extraordinära omständigheter

Utöver vad som anges ovan kan ytterligare rörlig kontantersättning 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 35 procent av den fasta kontanta årslönen varje år samt ej utges mer än en gång per år och per individ. Eventuella beslut om sådan ersättning ska fattas av styrelsen.

Frångående av riktlinjerna

Styrelsen får besluta om att tillfälligt frångå dessa riktlinjer helt eller delvis om styrelsen bedömer att det i ett enskilt fall finns särskilda skäl som motiverar det och det är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft.

Övriga förmåner

De ledande befattningshavarna får tillerkännas sedvanliga förmåner som bl.a. får innefatta tjänstebil, företagshälsovård och livförsäkring. Sådana förmåner får maximalt uppgå till ett värde motsvarande tio procent av den fasta kontanta årslönen.

Avgångsvederlag

Vid uppsägning från bolagets sida får uppsägningstiden vara högst 12 månader. Fast kontantlön under uppsägningstiden och avgångsvederlag får sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta kontantlönen för 18 månader för verkställande direktören och 12 månader för övriga ledande befattningshavare. Vid uppsägning från befattningshavarens sida får uppsägningstiden vara högst sex månader, utan rätt till avgångsvederlag.

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 baseras på den fasta kontantlönen vid tidpunkten för uppsägningen, om inte annat följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser, och utgå under den tid som åtagandet om konkurrensbegränsning gäller, vilket ska vara högst nio månader efter anställningens upphörande.

Lön och anställningsvillkor för anställda

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa riktlinjer har lön och anställningsvillkor för bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Styrelsen tar fram 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. Styrelsen ska följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, 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 verkställande direktören eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna.

Beskrivning av betydande förändringar av riktlinjerna och hur aktieägarnas synpunkter beaktats

Jämfört med tidigare antagna riktlinjer har följande ändring gjorts till dessa föreslagna riktlinjer:

- Tillägg att verkställande direktörens rörliga ersättning inte ska vara pensionsgrundande.
- Maximala utrymmet för övriga förmåner har likställts inom gruppen ledande befattningshavare. Tidigare var maximala värdet 15 procent av den kontanta årslönen för ledande befattningshavare exklusive verkställande direktören, som hade tio procent av den kontanta årslönen som begränsning. Nuvarande förslag är tio procent av den kontanta årslönen som begränsning för samtliga ledande befattningshavare.
- Beloppsbegränsningen i procent i tidigare riktlinjer avseende eventuellt åtagande om konkurrensbegränsning vid anställningens upphörande har tagits bort för att kompensera för den begränsning som följer av ett sådant åtagande.

Utöver det som nämns ovan har inga betydande förändringar gjorts till dessa föreslagna riktlinjer jämfört med tidigare antagna riktlinjer.

Punkt 17 – Bemyndigande för styrelsen att besluta om nyemission

Styrelsen föreslår att stämman bemyndigar styrelsen att vid ett eller flera tillfällen under tiden fram till nästkommande årsstämma, med eller utan företrädesrätt för aktieägarna, besluta om nyemission av aktier, konvertibler eller teckningsoptioner. Nyemission ska kunna ske mot kontant betalning och/eller med bestämmelse om apport eller kvittning eller eljest med villkor. Genom beslut med stöd av bemyndigandet ska aktiekapitalet kunna ökas med sammanlagt högst 1 650 000 kronor genom utgivande av sammanlagt högst 6 600 000 nya aktier. Vid beslut om emissioner utan företrädesrätt för aktieägarna ska teckningskursen vara marknadsmässig vid tidpunkten för emissionsbeslutet.

Skälet till eventuell avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt ska vara att kunna bredda ägarkretsen, anskaffa eller möjliggöra anskaffning av rörelsekapital, öka likviditeten i aktien, genomföra företagsförvärv eller anskaffa eller möjliggöra anskaffning av kapital för företagsförvärv.

För giltigt beslut under denna punkt krävs att stämmans beslut biträds av aktieägare med minst två tredjedelar av såväl de avgivna rösterna som de vid stämman företrädde aktierna.

Punkt 18 – Bemyndigande för styrelsen att besluta om återköp och överlåtelse av egna aktier, villkorat av att lagförslaget prop. 2025/26:125 antas

Regeringen har i proposition 2025/26:125 föreslagit en ändring av aktiebolagslagen så att möjligheten för publika aktiebolag att förvärva och överlåta egna aktier även ska gälla för bolag vars aktier är upptagna till handel på en MTF-plattform, bland annat Nasdaq First North Growth Market. Lagändringarna föreslås träda i kraft den 5 december 2026. Styrelsens rätt att nyttja bemyndigandet är villkorat av att aktiebolagslagen ändras på så sätt att förvärv och överlåtelse av egna aktier även ska vara möjligt för bolag vars aktier är upptagna till handel på en MTF-plattform.

Styrelsen föreslår att årsstämman bemyndigar styrelsen att, vid ett eller flera tillfällen, under tiden fram till nästkommande årsstämma, besluta om förvärv och överlåtelser av egna aktier på följande villkor.

Återköp av aktier får ske på Nasdaq First North Growth Market med tillämpning av Nasdaq First North Growth Market Rulebook for Issuers of Shares. Högst så många egna aktier får återköpas att Bolagets egna innehav vid var tid inte överstiger tio (10) procent av samtliga aktier i Bolaget. Återköp av aktier får endast ske till ett pris per aktie som ligger inom det vid var tid gällande prisintervallet för aktien på Nasdaq First North Growth Market. Återköp ska ske mot kontant betalning.

Överlåtelser får ske av samtliga egna aktier som Bolaget innehar vid tidpunkten för styrelsens överlåtelsebeslut. Överlåtelser av egna aktier på Nasdaq First North Growth Market får endast ske till ett pris per aktie som ligger inom det vid var tid gällande prisintervallet för aktien på Nasdaq First North Growth Market. Överlåtelser av egna aktier på annat sätt än på Nasdaq First North Growth Market ska ske mot kontant betalning, genom tillskjutande av apportegendom eller genom kvittning och priset ska fastställas så att överlåtelsen sker på marknadsmässiga villkor. Överlåtelser av egna aktier på annat sätt än på Nasdaq First North Growth Market får göras med avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt.

Syftet med ett förvärv eller en överlåtelse av egna aktier, och skälet till eventuell överlåtelse med avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt, ska vara att möjliggöra anpassning och förbättring av Bolagets kapitalstruktur för att därigenom bidra till ett ökat aktieägarvärde samt att tillvarata strategiska affärsmöjligheter genom att helt eller delvis finansiera sådana affärsmöjligheter med egna aktier.

Styrelsens förslag till beslut om bemyndigande för styrelsen att besluta om återköp och överlåtelse av egna aktier är villkorat av att aktiebolagslagen ändras på så sätt att förvärv och överlåtelse av egna aktier även ska vara möjligt för bolag vars aktier är upptagna till handel på en MTF-plattform. Beslutet ska inte äga giltighet och ska inte verkställas för det fall att riksdagen inte antar sådana lagändringar eller förrän lagändringarna träder i kraft.

Kävlinge i april 2026

Genovis AB (publ)

Styrelsen