

Ersättningspolicy för Saniona AB

1. Inledning

1.1 Denna ersättningspolicy omfattar lön och andra villkor för ledande befattningshavare i Saniona AB och dess dotterbolag (gemensamt ”**Saniona**”). Med ledande befattningshavare avses de personer som tillsammans med VD utgör koncernledningen. Syftet med denna ersättningspolicy är att ange riktlinjer för lön och annan ersättning till VD och andra personer i koncernledningen i enlighet med lag och de krav som gäller enligt Svensk kod för bolagsstyrning.

2. Grundläggande principer

2.1 Sanionas utgångspunkt är att ersättningar ska utges på villkor som möjliggör att ledande befattningshavare kan rekryteras och behållas. Ersättning till ledande befattningshavare kan bestå av grundlön och övriga sedvanliga förmåner som kan anses rimligt i förhållande till praxis på marknaden (såsom exempelvis internetuppkoppling i hemmet, dagstidningsprenumeration etc.).

2.2 Ersättningen ska inte vara diskriminerande på grund av kön, etnisk bakgrund, nationellt ursprung, ålder, funktionsnedsättning eller andra ovidkommande omständigheter.

3. Fast lön

3.1 VD och andra ledande befattningshavare ska erbjudas en fast lön som är baserad på individens arbetsuppgifter, kompetens, position, ansvar, prestation och andra faktorer. Lön ska fastställas per kalenderår med lönerevision den 1 januari varje år.

4. Rörlig ersättning

4.1 Saniona erbjuder ingen rörlig ersättning till VD eller andra ledande befattningshavare.

5. Pension

5.1 Saniona erbjuder inga separata pensionslösningar till VD eller andra ledande befattningshavare. Viss del av den ledande befattningshavarens fasta lön allokteras dock till pensionsavsättningar. Storleken på sådana pensionsavsättningar kan väljas av den ledande befattningshavaren.

6. Uppsägning och avgångsvederlag

6.1 För VD och övriga ledande befattningshavare ska uppsägningstiden vid uppsägning från bolagets sida inte överstiga sex månader. För VD och CFO ska emellertid en justerad uppsägningstid kunna gälla under en initial period om sex månader efter en transaktion som innebär att en majoritet av aktierna i Saniona eller Saniona A/S för-

värvas av en eller flera personer. Justeringen ska innebära att uppsägningstiden vid uppsägning från Saniona ska kunna förlängas till tolv månader omgående efter den relevanta ägarförändringen. Uppsägningstiden ska därefter minska med en månad för varje månad som förflyter efter ägarförändringen till dess att uppsägningstiden överensstämmer med den ordinarie uppsägningstiden enligt anställningsavtalen.

6.2 Avgångsvederlag, utöver lön under uppsägningstid ska inte förekomma.

7. Utestående ersättningsåtaganden

7.1 Saniona har vid tidpunkten för årsstämman den 29 maj 2019 – förutom löpande åtaganden – inga utestående ersättningsåtaganden gentemot ledande befattningshavare.

8. Konsultuppdrag för styrelseledamöter

8.1 I den mån styrelseledamot utför arbete för Sanionas räkning, vid sidan av styrelsearbetet, ska konsultarvode och annan ersättning för sådant arbete kunna utgå. Ersättningen ska vara marknadsmässig och ersättning liksom övriga villkor ska beslutas av styrelsen.

9. Avvikelser från riktlinjerna

9.1 Styrelsen ska vara berättigad att avvika från riktlinjerna om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl att så sker.

Malmö i april 2019

Saniona AB (publ)

Styrelsen