

Protokoll fört vid årsstämma med
aktieägarna i Affibody Medical AB
(publ), 556714–5601, den 25 maj 2026
i Solna

*Minutes from the annual general meeting of the
shareholders of Affibody Medical AB (publ),
556714-5601, on 25 May 2026 in Solna*

§ 1 Öppnande av stämman och val av ordförande vid stämman / Opening of the meeting and election of a chairman for the meeting

Gunnar Mattsson öppnade stämman på uppdrag av styrelsen och hälsade stämmodeltagarna välkomna.

Gunnar Mattsson opened, on behalf of the board of directors, the meeting and welcomed the participants.

Gunnar Mattsson utsågs att såsom ordförande leda dagens förhandlingar.

Gunnar Mattsson was elected chairman of the meeting.

Det antecknades att dagens protokoll skulle föras av Peter Zerhouni.

It was noted that the minutes were to be kept by Peter Zerhouni.

§ 2 Upprättande och godkännande av röstlängd / Preparation and approval of the voting list

Bifogad förteckning, Bilaga 1, över aktieägare, ombud och biträden samt antalet företrädda aktier och röster godkändes av ordföranden att gälla som röstlängd vid stämman.

The attached list, Appendix 1, of shareholders, proxies and assistants as well as the number of shares and votes represented was approved by the chairman as a voting list at the meeting.

§ 3 Godkännande av dagordning / Approval of the agenda

Godkändes föreslagen dagordning.

The proposed agenda was approved as agenda for the meeting.

§ 4 Val av en eller två justeringspersoner / Election of one or two persons to verify the minutes of the meeting

Beslutades att dagens protokoll skulle justeras av ordföranden och Marianne Hansson.

It was resolved that the minutes should be verified by the chairman and by Marianne Hansson.



§ 5 Prövning av om stämman blivit behörigen sammankallad / *Determination of whether the meeting was duly convened*

Konstaterades stämman vara behörigen sammankallad.
The meeting was declared duly convened.

§ 6 Verkställande direktörens anförande / *CEO address*

Verkställande direktören David Bejker höll ett anförande. Aktieägarnas frågor besvarades.
The CEO David Bejker held an address. Questions from the shareholders were answered.

§ 7 Framläggande av årsredovisningen och revisionsberättelsen samt koncernredovisningen och koncernrevisionsberättelsen / *Submission of the annual report and the auditor's report as well as the consolidated annual report and the consolidated auditor's report*

Framlades årsredovisning, koncernredovisning, revisionsberättelse och koncernrevisionsberättelse för verksamhetsåret 2025.
The annual report, the consolidated annual report, the auditor's report and the consolidated auditor's report for the fiscal year 2025 were submitted.

§ 8 a) Beslut om fastställelse av resultaträkning och balansräkning samt koncernresultaträkning och koncernbalansräkning / *Decision regarding adoption of the income statement and the balance sheet as well as the consolidated income statement and the consolidated balance sheet*

Beslutades att fastställa resultat- och balansräkningen samt koncernresultat- och koncernbalansräkningen.
It was resolved to adopt the income statement and the balance sheet as well as the consolidated income statement and the consolidated balance sheet.

§ 8 b) Beslut om dispositioner beträffande bolagets resultat / *Decision regarding allocation of the company's result*

Beslutades att disponera resultatet enligt styrelsens och den verkställande direktörens i årsredovisningen intagna förslag.
It was resolved to allocate the result in accordance with the proposal of the board of directors and the managing director as set out in the annual report.

§ 8 c) Beslut om ansvarsfrihet åt styrelseledamöterna och verkställande direktören / *Decision regarding discharge from liability for the members of the board of directors and the managing director*

Beslutades bevilja styrelseledamöterna och verkställande direktören ansvarsfrihet för den tid redovisningen omfattar. Antecknades att personer som personligen berörs av beslutet inte deltog i detsamma.

It was resolved to discharge the members of the board of directors and the managing director from liability as regards the time period of the annual report. It was noted that persons personally affected by the resolution did not participate in the same.



§ 9 Fastställande av arvoden till styrelsen och revisor / Determination of fees for the members of the board of directors and the auditor

Beslutades att styrelsearvode för tiden intill nästa årsstämma ska utgå med 500 000 kronor till ordföranden, 350 000 kronor till styrelsens vice ordförande och med 250 000 kronor till var och en av övriga ledamöter. Vidare beslutades att ett arvode om 100 000 kronor ska utgå till ordföranden i revisionsutskottet och med 25 000 kronor till övriga ledamöter i revisionsutskottet. Därutöver beslutades att varje styrelseledamot bosatt utanför Europa ska erhålla ett extra arvode om USD 2 000 för deltagande på fysiska styrelsemöten i Sverige och att varje styrelseledamot bosatt i Europa, men utanför Norden, ska erhålla ett extra arvode om EUR 1 000 för deltagande på fysiska styrelsemöten i Sverige.

It was resolved that the board's remuneration for the time until the next Annual General Meeting shall amount to SEK 500,000 to the chairperson, SEK 350,000 to the vice chairperson and SEK 250,000 to each of the other directors. In addition, it was resolved that a fee of SEK 100,000 shall be paid to the chairperson of the audit committee and a fee of SEK 25,000 to each of the members of the audit committee. In addition, each board member resident outside of Europe shall receive an additional fee of USD 2,000 for participation at each physical board meeting in Sweden and that each board member resident in Europe, but outside of the Nordic countries, shall receive an additional fee of EUR 1,000 for participation at each physical board meeting in Sweden.

Inget arvode kommer att utbetalas till Filippa Stenberg.
No remuneration will be paid to Filippa Stenberg.


Beslutades att arvode utgår till revisorn enligt godkänd räkning.
It was resolved that the auditor's fees should be against approved invoice.

§ 10 Val av styrelseledamöter / Election of the members of the board of directors

Till ordinarie styrelseledamöter omvaldes för tiden intill utgången av nästa årsstämma:
For the period until the end of the next annual meeting of the shareholders, were re-elected as directors of the board:

Robert Burns (ordförande / chairman)
Gillian M. Cannon
Rachel Humphrey
Jonathan Knowles
Jakob Lindberg
Anders Martin-Löf
Filippa Stenberg

§ 11 Val av revisor / Election of auditor

Till bolagets revisor omvaldes, för tiden intill utgången av den årsstämma som hålls 2027, revisionsbolaget Ernst & Young AB.
For the period until the end of the annual general meeting to be held 2027, the auditing company Ernst & Young AB was re-elected as the company's auditor. 

N. B. The English text is an in-house translation

§ 12 Beslut om antagande av nya riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare
/ Resolution on new guidelines for remuneration to senior executives

Beslutades att anta nya riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, Bilaga 2.
It was resolved to adopt new guidelines for remuneration to senior executives, Appendix 2.

§ 13 Beslut om antagande av ny bolagsordning / *Resolution on the adoption of new Articles of Association*

Beslutades att anta ny bolagsordning, Bilaga 3.
It was resolved to adopt new Articles of Association, Appendix 3.

§ 14 Beslut om bemyndigande för emission av aktier, konvertibler och teckningsoptioner
/ Resolution on authorization for issues of shares, convertibles and warrants

Beslutades att bemyndiga styrelsen att, vid ett eller flera tillfällen, för tiden intill nästa årsstämma, öka Bolagets aktiekapital genom emission av aktier, konvertibler och/eller teckningsoptioner, med eller utan avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt samt med eller utan bestämmelse om apport och/eller kvittning eller eljest med villkor.


It was resolved to authorize the Board of Directors to, on one or several occasions during the period up to the next annual general meeting, increase the Company's share capital through issues of new shares, convertible instruments and/or warrants, with or without deviating from the shareholder's preferential rights, and with or without provisions on payment by non-cash consideration and/or by way of set-off or other provisions.

Syftet med bemyndigandet, och skälet till eventuell avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt, är att ge styrelsen flexibilitet i arbetet med att säkerställa att bolaget kan införskaffa kapital för finansieringen av verksamheten och för att möjliggöra fortsatt expansion såväl organiskt som genom förvärv av företag eller rörelser, alternativt för att kunna utöka ägarkretsen med en eller flera ägare av strategisk betydelse för bolaget.

The purpose of the authorization and the reason to propose that the Board of Directors shall be authorized to resolve on issues with deviation from the shareholders' pre-emption rights is to give the Board of Directors flexibility in the work of ensuring that the company shall be able to raise capital to finance the operations and to enable continued expansion both organically and through acquisitions of companies and businesses, alternatively to enable a broadening of the ownership of the company with one or several owners of strategic importance to the company.

Emission i enlighet med detta bemyndigande ska ske på marknadsmässiga villkor. Styrelsen ska ha rätt att bestämma villkoren i övrigt för emissioner enligt detta bemyndigande samt vem som ska ha rätt att teckna aktierna, teckningsoptionerna och/eller konvertiblerna. Om styrelsen finner det lämpligt för att underlätta leverans av aktier i samband med en emission enligt detta bemyndigande kan emissionen även ske till en teckningskurs som motsvarar aktiens kvotvärde (förutsatt att bolaget genom avtal säkerställer att marknadsmässig ersättning erhålls för de emitterade aktierna).

An issue in accordance with this authorization shall be on market conditions. The Board of Directors shall be entitled to decide on additional terms and conditions for issues under this authorization and who shall be entitled to subscribe for the shares, warrants and/or convertible instruments. If the Board of Directors deems it appropriate to facilitate the delivery of shares in connection with an issue in accordance with this authorization, the issue may also take place at a subscription price which corresponds to the quota value of the shares (provided that the company ensures through relevant agreements that market compensation is received for the issued shares).



N. B. The English text is an in-house translation

§ 15 Stämmans avslutande / *Closing of the general meeting*

Avgående ledamoten Mathias Uhlén avtackades.

Resigning director Mathias Uhlén was thanked for his services.

Sedan det konstaterats att samtliga beslut varit enhälliga förklarade ordföranden stämman avslutad.

Having noted that all resolutions had been unanimous, the chairman declared the general meeting closed.

Vid protokollet / *Keeper of the minutes:*



Peter Zerhouni

Justeras / *Approved:*



Gunnar Mattsson



Marianne Hansson

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare (beslutade 2026-05-25)

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar att anta följande uppdaterade riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare.

1. Allmänt

Affibodys vision är att bygga ett hållbart svenskt bioteknikföretag med global räckvidd genom att utveckla och kommersialisera innovativa läkemedel baserade på bolagets unika patenterade teknologiplattform. Vår mission är att tillgodose medicinska behov med banbrytande behandlingar som kan förbättra patienternas liv. Detta uppnås genom att vara ett forskningsdrivet företag med det tekniska ledarskap och den expertis som krävs för att ta läkemedelskandidater hela vägen från laboratoriet till klinisk användning.

Som vägledande princip bör ersättningen främja bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet genom att koppla ledande befattningshavares ersättning till bolagets mål. Bolagets mål och uppfyllandet av dessa fastställs av styrelsen varje räkenskapsår. Styrelsen anser att man genom att koppla ersättningen till bolagsmål som härrör från bolagets långsiktiga strategi uppnår samstämmighet mellan ledningen och viktiga intressenter.

Riktlinjerna för ersättning och övriga anställningsvillkor för ledningen innebär i första hand att bolaget ska erbjuda sina ledande befattningshavare marknadsmässig ersättning, att ersättningen ska vara föremål för samråd i en särskild ersättningskommitté inom styrelsen, samt att kriterierna för fastställande av ersättning ska omfatta den ledande befattningshavarens ansvar, roll, kompetens och ställning. Ersättning till ledande befattningshavare beslutas av styrelsen, med undantag för styrelseledamöter som är anknutna till bolaget och ledningen.

Dessa riktlinjer omfattar verkställande direktören, vice verkställande direktören (om tillämpligt) och andra personer som från tid till annan utgör bolagets ledande befattningshavare. Riktlinjerna gäller inte ersättning som beslutas eller godkänns av bolagsstämman. I den mån en styrelseledamot i bolaget utför arbete för bolaget utöver sitt styrelseuppdrag ska dessa riktlinjer även gälla för ersättning som utgår till styrelseledamoten för sådant arbete. Riktlinjerna ska tillämpas på nya avtal, eller ändringar av befintliga avtal, som ingås mellan ledande befattningshavare efter det att riktlinjerna har antagits och fram till dess att nya eller reviderade riktlinjer fastställs. Vad som föreskrivs för Affibody Medical AB gäller även för andra koncernbolag, i tillämpliga fall.

2. Grundprincip

Lön och annan ersättning ska vara marknadsmässig och utformas så att Affibody kan attrahera och behålla kompetenta ledande befattningshavare. Dessutom kan bolagsstämman – oberoende av dessa riktlinjer – besluta om bland annat aktierelaterad eller aktiekursrelaterad ersättning.

Ett framgångsrikt genomförande av Affibodys strategi och främjandet av dess långsiktiga intressen kräver att bolaget kan rekrytera och behålla kompetenta ledande befattningshavare. Ersättningen till ledande befattningshavare baseras på en helhetssyn på ersättningen. Den totala ersättningen ska vara konkurrenskraftig jämfört med konkurrenter på relevanta marknader. Marknadsjämförelser ska göras mot en relevant jämförelsegrupp av företag. Ersättningsriktlinjerna ska möjliggöra internationell rekrytering och stödja mångfald. Anställningsavtal som regleras av andra regler än svenska kan justeras i vederbörlig ordning



för att säkerställa att de följer tvingande regler eller etablerad marknadspraxis, med beaktande, i den mån det är möjligt, av det övergripande syftet med dessa riktlinjer.

3. Fast ersättning

Ledande befattningshavare ska erbjudas en fast ersättning som är marknadsmässig och baserad på den ledande befattningshavarens ansvar, roll, kompetens och position. Den fasta ersättningen ska granskas årligen av ersättningskommittén.

4. Rörlig ersättning

4.1 Kortsiktigt incitament

4.1.1 Bonusplan

Ledande befattningshavare ska erbjudas ett bonusprogram som är marknadsmässigt och baserat på den ledande befattningshavarens ansvar, roll, kompetens och position. Den rörliga ersättningen ska baseras på styrelsens bedömning av uppfyllandet av Affibodys bolagsmål, enligt styrelsens beslut, för räkenskapsåret och ska beräknas som procentandelen av uppnådda bolagsmål multiplicerat med den maximala bonusen.

Bonusplanen ska främja bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet genom att koppla ledande befattningshavares ersättning till bolagsmålen. Bolagsmålen och uppfyllandet av bolagsmålen fastställs av styrelsen varje räkenskapsår.

Uppföljningsperioden för bolagsmålen baseras i allmänhet på en period om cirka 12 månader. I vilken utsträckning bolagsmålen har uppfyllts ska utvärderas och fastställas av styrelsen när uppföljningsperioden har avslutats.

Vid den årliga översynen kan ersättningskommittén, eller i förekommande fall styrelsen, justera målen och/eller ersättningen med hänsyn till både positiva och negativa extraordinära händelser, omorganisationer och strukturella förändringar.

Det maximala beloppet för den rörliga ersättningen är begränsat till ett belopp motsvarande 40 % av den fasta årliga ersättningen för verkställande direktören och 33 % av den fasta årliga ersättningen för övriga ledande befattningshavare.

4.1.2 Diskretionär bonus

Ytterligare rörlig ersättning kan också utbetalas efter styrelsens bedömning, förutsatt att sådan överenskommelse är av engångskaraktär och avtalas på individuell basis för rekryterings-, kvarhållande- eller kompensationsändamål. Den diskretionära bonusen får inte överstiga ett belopp motsvarande 7 % av den fasta årliga ersättningen för den ledande befattningshavaren. Beslut om sådan diskretionär bonus ska fattas av styrelsen på förslag från ersättningskommittén.

Rörlig ersättning kan utbetalas antingen som lön eller som en engångspension. Utbetalning som engångspension är indexreglerad så att den totala kostnaden för Affibody är neutral.

4.2 Långsiktigt incitament

Styrelsen ska före varje årsstämma överväga om ytterligare aktierelaterade eller aktiekursrelaterade incitamentsprogram ska föreslås för stämman för att säkerställa att det långsiktiga incitamentet är marknadsmässigt och utformat så att Affibody kan attrahera och behålla kompetenta ledande befattningshavare.

Det är årsstämman som beslutar om sådana incitamentsprogram. Incitamentsprogrammen ska främja långsiktig värdetillväxt. Nya emissioner och överlåtelser av värdepapper som beslutas av årsstämman i enlighet med bestämmelserna i kapitel 16 i aktiebolagslagen

omfattas inte av dessa riktlinjer i den mån årsstämman har fattat, eller kommer att fatta, sådana beslut.

5. Pension och förmåner

Ledande befattningshavare har rätt till marknadsbaserade pensionslösningar i enlighet med tillämpliga kollektivavtal och i linje med Affibodys pensionspolicy. Den föredragna pensionsplanen är en avgiftsbestämd plan. Om verksamheten kräver att en förmånsbestämd pensionsplan inrättas enligt tvingande kollektivavtalsbestämmelser, lag eller andra föreskrifter, kan en sådan plan inrättas. Även om den föredragna pensionsplanen är avgiftsbestämd, följer Affibody för svenska anställda de pensionsstrukturer som föreskrivs i kollektivavtalet. Detta innebär att ledande befattningshavare födda 1979 eller senare omfattas av ITP1, en avgiftsbestämd pensionsplan, medan ledande befattningshavare födda före 1979 omfattas av den förmåns-bestämda pensionsplanen ITP2, såvida de inte har valt ett alternativt ITP-arrangemang (avgiftsbestämt).

De totala pensionsavgifterna får inte överstiga 40 procent av den ledande befattningshavarens pensionsgrundande inkomst, såvida inte bestämmelserna i kollektivavtalet föreskriver annat. Den pensionsgrundande inkomsten fastställs i enlighet med kollektivavtalet och är begränsad till 30 inkomstbasbelopp i både ITP1 och ITP2 (inklusive Alternativ ITP), vilket innebär att ersättning över 30 inkomstbasbelopp inte räknas som pensionsgrundande inkomst.

För ledande befattningshavare som omfattas av ITP1 betraktas den faktiskt utbetalda rörliga kontantersättningen som pensionsgrundande inkomst. För ledande befattningshavare som omfattas av ITP2 (inklusive alternativ ITP) betraktas den rörliga kontantersättningen som pensionsgrundande inkomst och beräknas utifrån ett treårigt genomsnitt av den rörliga kontantersättningen, eller ett uppskattat resultat när historiska uppgifter saknas. Rörlig kontant ersättning är därför generellt pensionsgrundande hos Affibody, med undantag för VD, som inte omfattas av kollektivavtalet och vars individuella anställningsavtal föreskriver avgiftsbestämda pensionsarrangemang och anger att rörlig kontant ersättning inte betraktas som pensionsgrundande inkomst. Löneavstående kan utnyttjas för att öka pensionsavsättningarna, förutsatt att den totala kostnaden för Affibody är neutral.

De grundprinciper för pensionsförmåner som beskrivs ovan ska, som utgångspunkt, tillämpas på motsvarande sätt för ledande befattningshavare som är anställda utanför Sverige. Styrelsen ska ha rätt att justera pensionsvillkoren efter behov för att följa tillämpliga lokala lagar och förordningar, tvingande bestämmelser i kollektivavtal samt rådande lokala marknadsförhållanden.

Ledande befattningshavare som är utstationerade till eller från Sverige kan erhålla ytterligare ersättning och andra förmåner, såsom ett stödpaket som inkluderar stöd vid flytt och skattedeklaration samt skatteutjämning, i den utsträckning som är rimlig med hänsyn till de särskilda omständigheter som är förknippade med utstationeringen, med beaktande, i den mån det är möjligt, av det övergripande syftet med dessa riktlinjer. Sådana förmåner får totalt inte överstiga 20 procent av den årliga fasta bruttogrundlönen.

Andra förmåner kan exempelvis omfatta livförsäkring, sjukförsäkring och sjukvårdsförsäkring. Premier och övriga kostnader avseende sådana förmåner ska baseras på marknadspraxis och bestämmelser i tvingande kollektivavtal, men får inte uppgå till mer än 20 procent av den årliga fasta bruttogrundlönen.

6. Uppsägning

Från Affibodys sida ska den maximala uppsägningstiden vara tolv månader, eller en längre tid om så krävs enligt tvingande bestämmelser i kollektivavtal, lag eller andra föreskrifter.

Uppsägningstiden från VD:s sida ska vara minst sex månader, och från övriga ledande befattningshavares sida ska den vara minst sex månader, eller en längre tid om så krävs enligt tvingande bestämmelser i kollektivavtal, lag eller andra föreskrifter.

Bolaget har inga bestämmelser om avgångsvederlag.

7. Återkrav

Styrelsen ska ha möjlighet, med förbehåll för tillämplig lag eller avtalsbestämmelser och eventuella begränsningar däri, att återkräva, helt eller delvis, rörlig ersättning som intjänats eller utbetalats på felaktiga grunder (claw-back).

8. Konsultarvoden till styrelseledamöterna

De styrelseledamöter som valts av bolagsstämman kan, utöver de arvoden som beslutats av bolagsstämman, erhålla konsultarvoden för tjänster som tillhandahålls bolaget.

Sådana tjänster måste bidra till Affibodys affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, och får inte avse det ordinarie styrelsearbetet. Eventuella konsultarvoden ska baseras på marknadsmässiga villkor och får för varje styrelseledamot inte överstiga den årliga ersättningen för styrelseuppdraget.

Ovanstående gäller på motsvarande sätt för tjänster som utförs av ett helägt bolag tillhörande en styrelseledamot.

9. Lön och anställningsvillkor för anställda

Vid utarbetandet av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har hänsyn tagits till lön och anställningsvillkor för bolagets anställda.


Information om de anställdas totala ersättning, ersättningens beståndsdelar samt ökning och tillväxttakt över tid har ingått i ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid bedömningen av om de riktlinjer och begränsningar som anges här är rimliga.

10. Styrelsens förberedelser och beslutsfattande

Styrelsen har inrättat en ersättningskommitté. Kommitténs uppgifter omfattar att förbereda styrelsens beslut om att föreslå riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt eventuella beslut om avvikelser från riktlinjerna.

Styrelsen ska utarbeta ett förslag till nya riktlinjer minst vart fjärde år och lägga fram det för årsstämman. Riktlinjerna ska gälla tills nya riktlinjer antas av årsstämman. Ersättningsutskottet ska även övervaka och utvärdera program för rörlig ersättning till ledande befattningshavare, tillämpningen av riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare samt de aktuella ersättningsstrukturerna och ersättningsnivåerna i bolaget. Verkställande direktören och övriga medlemmar i ledningen deltar inte i styrelsens behandling av och beslut om ersättningsfrågor i den mån de berörs av sådana frågor.

11. Avvikelse från riktlinjerna

Styrelsen får tillfälligt besluta att helt eller delvis avvika från dessa riktlinjer om det i ett specifikt fall föreligger särskilda skäl som motiverar avvikelsen och en avvikelse är nödvändig för att tjäna bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets finansiella bärkraft. Som anges ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att förbereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor. Detta inkluderar eventuella beslut om avvikelse från dessa riktlinjer. 

Guidelines for remuneration to senior executives (resolved on 25 May 2026)

The Board of Directors proposes that the Annual General Meeting resolves to adopt the following updated guidelines for the remuneration of the senior executives.

1. General

Affibody's vision is to build a sustainable Swedish biotechnology company with global reach by developing and commercializing innovative drugs based on the Company's unique patented technology platform. The mission is to address medical needs with pioneering treatments that can improve the lives of patients. This is accomplished by being a science-driven company with the technological leadership and expertise to take drug candidates all the way from the laboratory to clinical use.

As a guiding principle, the remuneration should promote the Company's business strategy, long-term interests, and sustainability by linking the remuneration of senior executives to the corporate goals. The corporate goals and the attainment of the corporate goals are decided by the Board of Directors each financial year. The Board of Directors is of the opinion that by linking remuneration to corporate goals that are derived from the Company's long-term strategy, alignment between management and key stakeholders is achieved.

The guidelines for remuneration and other employment terms for management primarily entail that the Company should offer its senior executives market remuneration, that the remuneration shall be subject to consultation by a dedicated remuneration committee within the Board of Directors, and that the criteria for determining remuneration shall include the senior executive's responsibilities, role, competence, and position. Remuneration to senior executives is decided by the Board of Directors, excluding any Board members affiliated with the Company and management.

These guidelines cover the CEO, the deputy CEO (if applicable), and other persons who from time to time constitute the senior executives of the Company. The guidelines do not apply to any remuneration decided or approved by the general meeting. To the extent a member of the Board of Directors of the Company performs work for the Company in addition to his or her board assignment, these guidelines shall also apply to any remuneration paid to the member of the Board of Directors for such work. The guidelines shall be applied to new agreements, or amendments to existing agreements, reached between senior executives after the guidelines have been adopted and until new or revised guidelines are determined. What is stipulated for Affibody Medical AB also applies to other group companies, where applicable.

2. Basic Principle

Salary and other remuneration shall be on market terms and shall be structured so that Affibody can attract and retain competent senior executives. Additionally, the general meeting may – irrespective of these guidelines – resolve on, among other things, share-related or share price-related remuneration.

The successful implementation of Affibody's strategy and the preservation of its long-term interests require that the Company can recruit and retain competent senior executives. Remuneration for senior executives is based on a total remuneration approach. The total remuneration should be market competitive compared to competitors in relevant markets. Market comparisons should be made against a relevant peer group of companies. The remuneration guidelines shall enable international hiring and support diversity. Employment contracts governed by rules other than Swedish may be duly adjusted to ensure compliance with mandatory rules or established market practice, considering, to the extent possible, the overall purpose of these guidelines.

3. Fixed Remuneration

Senior executives shall be offered fixed remuneration that is on market terms and based on the senior executive's responsibilities, role, competence, and position. Fixed remuneration shall be subject to annual review by the remuneration committee.

4. Variable Remuneration

4.1 Short-term Incentive

4.1.1 Bonus Plan

Senior executives shall be offered a bonus plan that is on market terms and based on the senior executive's responsibilities, role, competence, and position. The variable remuneration shall be based on the Board of Directors' assessment of the fulfilment of Affibody's corporate goals, as decided by the Board of Directors, for the financial year and shall be calculated as the percentage of corporate goal attainment multiplied by the maximum bonus.

The bonus plan should promote the Company's business strategy, long-term interests, and sustainability by linking the remuneration of senior executives to the corporate goals. The corporate goals and the attainment of the corporate goals are decided by the Board of Directors each financial year.

The measurement period for the corporate goals is generally based on a period of approximately 12 months. The extent to which the corporate goals have been satisfied shall be evaluated and determined by the Board of Directors when the measurement period has ended.

At the annual review, the remuneration committee, or when applicable, the Board of Directors, may adjust the targets and/or the remuneration with regards to both positive and negative extraordinary events, reorganizations, and structural changes.

The maximum amount of variable remuneration is capped at an amount corresponding to 40% of the fixed annual compensation for the CEO, 33% of the fixed annual compensation for the other senior executives.

4.1.2 Discretionary Bonus

Further variable remuneration may also be paid at the discretion of the Board of Directors, provided that such arrangement is of a one-time nature and is agreed on an individual basis for recruitment, retention, or compensation purposes. The discretionary bonus shall not exceed an amount corresponding to 7% of the fixed annual compensation for the senior executive. Resolutions on such discretionary bonus shall be made by the Board of Directors based on a proposal from the remuneration committee.


Variable compensation may either be paid as salary or as a lump-sum pension premium. Payment as a lump-sum pension premium is subject to indexation so the total cost for Affibody is neutral.

4.2 Long-term Incentive

The Board of Directors shall, before every annual general meeting, consider whether additional share-related or share price-related incentive programs shall be proposed to the general meeting to ensure that the long-term incentive is on market terms and structured so that Affibody can attract and retain competent senior executives.

It is the general meeting that resolves upon such incentive programs. Incentive programs shall promote long-term value growth. New share issues and transfers of securities re-solved upon by the general meeting in accordance with the rules of Chapter 16 of the Swedish Companies Act are not covered by these guidelines to the extent the annual general meeting has taken, or will take, such decisions.

5. Pension and benefits

Senior executives are entitled to market-based pension solutions in accordance with applicable collective bargaining agreements and in line with Affibody's pension policy. The preferred pension plan design is defined contribution. If the operating environment requires the establishment of a defined benefit pension plan under mandatory collective agreement provisions, law, or other regulations, such a plan may be established. While the preferred pension plan design is defined contribution, for Swedish employees Affibody follows the pension structures mandated by the collective bargaining agreement. This means that any senior executives born in 1979 or later are covered by ITP1, a de-fined contribution pension plan, while senior executives born before 1979 are covered by the defined benefit pension plan ITP2, unless they have chosen an Alternative ITP (defined contribution) arrangement. 

The total pension premiums shall not exceed 40 per cent of the senior executive's pensionable income, unless the provisions in the collective bargaining agreement stipulate otherwise. Pensionable income is determined in accordance with the collective bargaining agreement and is capped at 30 iba (income base amounts) in both ITP1 and ITP2 (including Alternative ITP), meaning any remuneration above 30 iba is not considered pensionable income.

For senior executives covered by ITP1, the actual paid variable cash remuneration is considered pensionable income. For senior executives covered by ITP2 (including Alternative ITP), the variable cash remuneration is considered pensionable income and calculated based on a three-year average payout of the variable cash remuneration, or an estimated outcome when historical data is unavailable. Variable cash remuneration is therefore generally pensionable at Affibody, except in the case of the CEO, who is not covered by the collective bargaining agreement and whose individual employment contract stipulates the defined contribution pension arrangements and provides that variable cash remuneration is not considered pensionable income. Salary waivers may be utilized to increase pension provisions, provided that the total cost for Affibody is neutral.

The pension principles described above shall, as a starting point, be applied in a corresponding manner to members of the senior management employed outside of Sweden. The Board of Directors shall be entitled to adjust the pension terms as necessary to comply with applicable local laws and regulations, mandatory collective bargaining agreement provisions, and prevailing local market conditions.

Executives who are expatriates to or from Sweden may receive additional remuneration and other benefits, such as a support package including relocation and tax filing support as well as tax equalization, to the extent reasonable considering the special circumstances associated with the expat arrangement, considering, to the extent possible, the overall purpose of these guidelines. Such benefits may not in total exceed 20 per cent of the annual gross fixed base salary.

Other benefits may include, for example, life insurance, health insurance, and medical insurance. Premiums and other costs relating to such benefits shall be based on market practice and mandatory collective bargaining agreement provisions but shall amount to no more than 20 per cent of the annual gross fixed base salary.

6. Termination of Employment

From Affibody's side, the maximum notice period shall be twelve months, or such longer time as required by mandatory collective agreement provisions, law, or other regulations. The notice period from the CEO's side shall be a minimum of six months, and from other senior executives' side, shall be a minimum of six months, or such longer time as required under mandatory collective agreement provisions, law, or other regulations.

The Company does not have any severance payment provisions.

7. Claw-back

The Board of Directors shall have the possibility, subject to applicable law or contractual provisions and any restrictions thereunder, to reclaim, in whole or in part, variable pay earned or paid on incorrect grounds (claw-back).

8. Consultancy fees to the members of the Board of Directors

The members of the Board of Directors elected by the general meeting may, in addition to fees resolved by the general meeting, receive consultancy fees for services provided to the Company.

Such services must contribute to Affibody's business strategy and long-term interests, including its sustainability, and may not relate to regular board work. Any consultancy fee shall be based on market terms and may for each member of the Board of Directors not exceed the annual remuneration for the board assignment.

The above applies correspondingly to services performed by a company controlled by a member of the Board of Directors.



9. Salary and employment conditions for employees

In the preparation of the Board of Directors' proposal for these remuneration guidelines, salary and employment conditions for employees of the Company have been taken into account.

Information on the employees' total remuneration, the components of the remuneration and increase and growth rate over time, have been included in the remuneration committee's and the Board of Directors' basis of decision when evaluating whether the guidelines and the limitations set out herein are reasonable.

10. The Preparation and Decision Making of the Board of Directors


The Board of Directors has established a remuneration committee. The committee's tasks include preparing the Board of Directors' decision to propose guidelines for executive remuneration and any decision to deviate from the guidelines.

The Board of Directors shall prepare a proposal for new guidelines at least every fourth year and submit it to the annual general meeting. The guidelines shall be in force until new guidelines are adopted by the annual general meeting. The remuneration committee shall also monitor and evaluate programs for variable remuneration for the senior executives, the application of the guidelines for executive remuneration, as well as the current remuneration structures and compensation levels in the Company. The CEO and other members of the executive management do not participate in the Board of Directors' processing of and resolutions regarding remuneration-related matters insofar as they are affected by such matters.


11. Deviation from the Guidelines

The Board of Directors may temporarily resolve to deviate from these guidelines, in whole or in part, if in a specific case there is special cause motivating the deviation and a deviation is necessary to serve the Company's long-term interests, including its sustainability, or to ensure the Company's financial viability. As set out above, the remuneration committee's tasks include preparing the Board of Directors' resolutions in remuneration-related matters. This includes any resolutions to deviate from these guidelines.

**BOLAGSORDNING
ARTICLES OF ASSOCIATION
för / for
Affibody Medical AB
(org nr / Reg. No. 556714-5601)**

- 1 § Företagsnamn / Name**
Bolagets företagsnamn är Affibody Medical AB. Bolaget är publikt (publ).
The company's name is Affibody Medical AB. The company is a public company (publ).
- 2 § Säte och bolagsstämma / Registered office and shareholders' meetings**
Styrelsen har sitt säte i Stockholm. Bolagsstämma skall även kunna hållas i Solna.
The company's registered office shall be situated in Stockholm, Sweden. Shareholders' meetings can also be held in Solna, Sweden.
- Styrelsen får bestämma att bolagsstämma ska hållas digitalt.
The board of directors may decide that a shareholders' meeting shall be held digitally.
- 3 § Verksamhetsföremål / Object of the company's business**
Föremålet för bolagets verksamhet är att, direkt eller indirekt, bedriva forskning och utveckling inom bioteknologi, marknadsföra, sälja och licensiera produkter och forskningsresultat inom bioteknologi samt bedriva annan därmed förenlig verksamhet. Bolaget skall vidare kunna äga och handla med aktier och värdepapper.
The object of the company's business is to, directly or indirectly, carry out research and development within biotechnology, market, sell and license products and research results within biotechnology and to conduct other activities compatible therewith. In addition, the company may own and trade with shares and securities.
- 4 § Aktiekapital / Share capital**
Bolagets aktiekapital skall uppgå till lägst 175.000.000 kronor och till högst 700.000.000 kronor.
The company's share capital shall be not less than SEK 175,000,000 and not more than SEK 700,000,000.
- 5 § Antal aktier / Number of shares**
Antalet aktier i bolaget skall uppgå till lägst 35.000.000 stycken och till högst 140.000.000 stycken.
The company shall have not less than 35,000,000 shares and not more than 140,000,000 shares. 

- 6 § Avstämningsbolag / Company with a record day provision**
Bolagets aktier skall vara registrerade i ett avstämningsregister enligt lagen (1998:1479) om värdepapperscentraler och kontoföring av finansiella instrument. *The company's shares shall be registered in a securities register in accordance with the Swedish Central Securities Depositories and Financial Instruments Accounts Act (1998:1479).*
- 7 § Räkenskapsår / Financial year**
Bolagets räkenskapsår skall vara kalenderår. *The company's financial year shall be the calendar year.*
- 8 § Styrelse / Board of directors**
Styrelsen skall bestå av lägst tre (3) och högst nio (9) ledamöter. *The board of directors shall consist of not less than three (3) members and not more than nine (9) members.*
- 9 § Revisor / Auditor**
Bolaget skall ha lägst en och högst två revisorer med eller utan högst två revisors-suppleanter. Till revisor samt, i förekommande fall, revisorssuppleant skall utses auktoriserad revisor eller registrerat revisionsbolag. *The company shall have not less than one and not more than two auditors with or without not more than two deputy auditors. As auditor and, when applicable, deputy auditor, shall an authorised public accountant or a registered public accounting firm be elected.*
- 10 § Kallelse till bolagsstämma / Notice of shareholders' meeting**
Kallelse till bolagsstämma skall ske genom annonsering i Post- och Inrikes Tidningar och på bolagets webbplats. Vid tidpunkten för kallelse skall information om att kallelse skett annonseras i Svenska Dagbladet. *Notices of shareholders' meetings shall be published in Post- och Inrikes Tidningar (the Swedish Official Gazette) and on the company's website. In connection herewith, the company shall publish a notice in Svenska Dagbladet that a shareholders' meeting has been convened.*
- 11 § Aktieägares rätt att delta i bolagsstämma / Shareholders' right to participate in shareholders' meetings**
Aktieägare som vill delta i och utöva rösträtt på bolagsstämma skall, utöver vad som framgår av aktiebolagslagen, också anmäla deltagande på stämman till bolaget senast den dag som anges i kallelsen till stämman. Sistnämnda dag får inte vara söndag, annan allmän helgdag, lördag, midsommarafton, julafton eller nyårsafton och inte infalla tidigare än femte vardagen före stämman. *Shareholders who wish to participate and exercise voting rights at shareholders' meetings shall, in addition to what is set out in the Swedish Companies Act, also notify participation to the company not later than on the day which is specified in the notice to the meeting. The last-mentioned day may not be a Sunday, other public holiday, Saturday, Midsummer Eve, Christmas Eve or New Year's Eve and not fall earlier than the fifth weekday prior to the meeting.*

Aktieägare eller ombud får ha med sig högst två biträden vid bolagsstämma endast om aktieägaren anmäler antalet biträden till bolaget på det sätt som anges i föregående stycke. 

Shareholders or representatives may bring up to two counsels at shareholders' meetings only if the shareholder gives notice of the number of counsels to the company in accordance with the previous paragraph.

12 § Fullmakter / Proxies

Styrelsen får samla in fullmakter enligt det förfarande som anges i 7 kap. 4 § andra stycket aktiebolagslagen (2005:551).

The board of directors may collect proxies pursuant to the procedure stated in Chapter 7, Section 4, second paragraph of the Swedish Companies Act (2005:551).

Styrelsen får inför en bolagsstämma besluta att aktieägarna skall kunna utöva sin rösträtt per post före bolagsstämman.

The board of directors may decide before a shareholders' meeting that the shareholders shall be able to exercise their voting rights by post in advance of the shareholders' meeting.

13 § Ärenden på årsstämma / Business at annual shareholders' meetings

Vid årsstämma skall följande ärenden förekomma till behandling:

1. val av ordförande vid bolagsstämman;
2. upprättande och godkännande av röstlängd;
3. godkännande av dagordningen;
4. val av en eller två justeringspersoner att underteckna protokollet;
5. prövning av om bolagsstämman blivit behörigen sammankallad;
6. framläggande av årsredovisning och revisionsberättelse samt, i förekommande fall, koncernredovisning och koncernrevisionsberättelse;
7. beslut om fastställande av resultaträkning och balansräkning samt, i förekommande fall, koncernresultaträkning och koncernbalansräkning;
8. beslut om dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust enligt den fastställda balansräkningen;
9. beslut om ansvarsfrihet åt styrelseledamöter och verkställande direktör;
10. fastställande av antalet styrelseledamöter och styrelsesuppleanter och, i förekommande fall, antalet revisorer och revisorssuppleanter;
11. fastställande av arvoden åt styrelsen och revisorerna;
12. val av styrelseledamöter och styrelsesuppleanter och, i förekommande fall, revisorer och revisorssuppleanter;
13. annat ärende, som ankommer på bolagsstämman enligt aktiebolagslagen eller bolagsordningen.

The following business shall be addressed at annual shareholders' meetings:

1. *election of a chairman of the meeting;*
2. *preparation and approval of the voting list;*
3. *approval of the agenda;*
4. *election of one or two persons who shall approve the minutes of the meeting;*
5. *determination of whether the meeting was duly convened;*
6. *submission of the annual report and the auditors' report and, where applicable, the consolidated financial statements and the auditors' report for the group;*
7. *resolutions regarding the adoption of the income statement and the balance sheet and, when applicable, the consolidated income statement and the consolidated balance sheet;*

8. *resolutions regarding allocation of the company's profits or losses in accordance with the adopted balance sheet;*
9. *resolutions regarding discharge of the members of the board of directors and the managing director from liability;*
10. *determination of the number of members and deputy members of the board of directors and, where applicable, the number of auditors and deputy auditors;*
11. *determination of fees for members of the board of directors and auditors;*
12. *election of the members of the board of directors and, where applicable, auditors and deputy auditors;*
13. *other matters, which are set out in the Swedish Companies Act or the company's articles of association.*

Antagen på årsstämman den 25 maj 2026
Adopted at the annual general meeting on 25 May 2026 