

## Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare inför årsstämman 2024

---

Styrelsen föreslår att årsstämman 2024 antar följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i AlzeCure Pharma AB (publ) ("**Bolaget**"), att som längst gälla fram till årsstämman 2028.

Dessa riktlinjer avser anställningsvillkoren för verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2024. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

### *Allmänt*

Bolaget ska ha de ersättningsnivåer och anställningsvillkor som erfordras för att säkerställa Bolagets tillgång till befattningshavare med erforderlig kompetens och kapacitet för att nå uppställda mål till för Bolaget anpassade kostnader samt med beaktande av den enskilde befattningshavarens kompetens. Ersättning till ledande befattningshavare ska utgöras av en fast, samt för vissa ledande befattningshavare, rörlig lön, andra förmåner och pension. Dessa komponenter ska skapa en välbalanserad ersättning som återspeglar individuell kompetens, ansvar och prestation, både på kort och lång sikt, samt bolagets övergripande resultat. Styrelsearvode ska inte utgå till ledande befattningshavare som är anställda i Bolaget.

### *Riktlinjernas främjande av Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet*

Riktlinjerna ska främja Bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen och hållbarhet. AlzeCure® är ett svenskt läkemedelsbolag som arbetar med att utveckla nya innovativa småmolekylära läkemedelsterapier för behandling av svåra sjukdomar som drabbar det centrala nervsystemet, såsom Alzheimers sjukdom och smärta – indikationer där det idag finns väldigt begränsad behandling att få. Bolaget är noterat på Nasdaq First North Premier Growth Market och utvecklar flera parallella läkemedelskandidater utifrån de tre forskningsplattformarna: NeuroRestore®, Alzstatin® och Painless.

NeuroRestore består av två symptomlindrande läkemedelskandidater där den unika verkningsmekanismen möjliggör flera indikationer – Alzheimers sjukdom, men även kognitiva störningar vid traumatisk hjärnskada, sömnapné och Parkinsons sjukdom. Plattformen Alzstatin fokuserar på att utveckla sjukdomsmodifierande och preventiva läkemedelskandidater för tidig behandling av Alzheimers sjukdom och består av två kandidater.

Painless är bolagets forskningsplattform inom smärtområdet och innehåller två projekt: ACD440 som är en läkemedelskandidat i klinisk fas inriktad på neuropatisk smärta, samt TrkA-NAM som är inriktad på andra svåra smärttillstånd såsom vid artros.

En framgångsrik implementering av Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet förutsätter att Bolaget kan attrahera rätt medarbetare. Dessa riktlinjer avser att ge Bolaget förutsättningar att rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare.

### *Fast lön*

Grundlönen ligger till grund för den totala ersättningen och ska vara proportionerlig mot befattningshavarens kompetens, ansvar, befogenheter och prestation. En översyn av den fasta lönen ska genomföras på årsbasis för varje kalenderår.

### *Rörlig ersättning*

Den rörliga ersättningen får inte överstiga ett belopp motsvarande sex månadslöner för respektive befattningshavare. Den årliga rörliga ersättningen baseras på resultat i förhållande till individuellt definierade kvalitativa och kvantitativa mått samt resultat för Bolaget i förhållande till av styrelsen uppsatta mål. De prestationskriterier som uppställs ska fastställas och dokumenteras årligen. Pensionsgrundande lön utgörs enbart av grundlön.

### *Andra förmåner*

Andra förmåner utgörs för Bolaget av sedvanliga förmåner enligt lokal praxis. Sådana övriga förmåner kan exempelvis innefatta sjukvårdsförsäkring. Aktie- och aktiekursrelaterade program ska i förekommande fall beslutas av bolagsstämman. Tilldelning ska ske i enlighet med bolagsstämmans beslut.

### *Pension*

De ledande befattningshavarnas pensionsvillkor ska vara marknadsmässiga i förhållande till vad som generellt gäller för motsvarande befattningshavare på marknaden. Pensionen ska baseras på avgiftsbestämda pensionslösningar alternativt omfattas av den allmänna pensionsplanen, antingen via ITP-planen eller genom individuella tjänstepensionsförsäkringar inom ramen för ITP. Pensionsgrundande lön utgörs enbart av grundlön.

### *Uppsägningslön och avgångsvederlag*

Uppsägningstiden ska vara minst tre månader vid uppsägning på initiativ av den ledande befattningshavaren och vid uppsägning från Bolagets sida mellan tre och tolv månader. Avgångsvederlag utgår ej. Bortsett från vad som följer av anställningsavtal enligt ovan har de ledande befattningshavarna inte rätt till några förmåner efter anställningens/uppdragets upphörande.

### *Lön och anställningsvillkor för medarbetare*

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för Bolagets medarbetare beaktats. Uppgifter om medarbetarnas totalersättning, ersättningskomponenter 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.

### *Beslutsprocesser*

I styrelsens uppgifter ingår att bereda och besluta om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen avser att upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Styrelsen ska även följa och utvärdera tillämpningen av riktlinjerna 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.

### *Frångående av riktlinjerna*

Styrelsen får besluta att tillfälligt frånga 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. Särskilda skäl kan också till

exempel bestå i att en avvikelse bedöms vara nödvändig för att rekrytera eller behålla nyckelpersoner eller vid extraordinära omständigheter som att bolaget uppnår ett visst önskat resultat på kortare tid än planerat.

---

Stockholm i april 2024

**AlzeCure Pharma AB (publ)**

*Styrelsen*