

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare inför årsstämman 2020

Styrelsen föreslår att årsstämman 2020 antar följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i AlzeCure Pharma AB (publ) ("**Bolaget**"), att som längst gälla fram till årsstämman 2024.

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 2020. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Allmänt

Ersättning till verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare ska fastställas till marknadsmässiga nivåer och ska bestå av fast lön, rörlig ersättning, andra förmåner samt pension. 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. Den sammanlagda möjliga ersättningen till ledande befattningshavare i Bolaget ska huvudsakligen fördelas enligt följande:

- Fast lön: 50-70%
- Rörlig ersättning: 5-10 %
- Andra förmåner: 0-5 %
- Pension: 25-35 %

Riktlinjernas främjande av Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

AlzeCure Pharma AB är ett svenskt läkemedelsbolag som bedriver innovativ läkemedelsforskning och utveckling med ett primärt fokus på Alzheimers sjukdom och smärta. Bolaget är noterat på Nasdaq First North Premier Growth Market och utvecklar fem läkemedelskandidater utifrån de två forskningsplattformarna NeuroRestore® och Alzstatin®. NeuroRestore består av symptomlindrande läkemedelskandidater och Alzstatin består av sjukdomsmodifierande och preventiva läkemedelskandidater för Alzheimers sjukdom. Genom en diversifierad portfölj med läkemedelskandidater som angriper centrala signalmekanismer i hjärnan möjliggörs även andra indikationer såsom kognitiva störningar vid traumatisk hjärnskada, sömnapné och Parkinsons sjukdom. Bolaget har även två projekt inom smärta TrkA-NAM samt VR1.

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 ansvar och befogenheter.

Rörlig ersättning

Den rörliga ersättningen får inte överstiga ett belopp motsvarande sex månadslöner för respektive befattningshavare. Den 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. Pensionsgrundande lön utgörs enbart av grundlön.

Andra förmåner

Andra förmåner utgörs för Bolaget av sedvanliga förmåner enligt lokal praxis. 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 frångå 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.

Stockholm i april 2020
AlzeCure Pharma AB (publ)
Styrelsen