

## **ERSÄTTNINGSPOLICY FÖR LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE**

### **i Alligator Bioscience AB**

#### **1. INLEDNING**

Denna ersättningspolicy omfattar lön och andra villkor för verkställande direktören ("VD") och andra anställda ledande befattningshavare i Alligator Bioscience AB ("Bolaget"). Med andra ledande befattningshavare avses de personer som tillsammans med VD utgör koncernledningen (för närvarande CFO och VP Research & Development). Syftet med ersättningspolicy är att ange riktlinjer för lön och annan ersättning till VD och andra personer i Bolagets ledning i enlighet med lag, krav som gäller enligt Svensk kod för bolagsstyrning ("Koden") samt, i tillämpliga fall, noteringsavtal med börs.

#### **2. GRUNDLÄGGANDE PRINCIPER**

- 2.1. Bolagets utgångspunkt är att ersättningar ska utges på marknads- och konkurrensmässiga villkor som möjliggör att ledande befattningshavare kan rekryteras och behållas. Ersättning till ledande befattningshavare kan bestå av grundlön, rörlig ersättning, pension, övriga förmåner och aktierelaterade incitamentsprogram. VD och andra ledande befattningshavare har i allmänhet rätt till andra sedvanliga förmåner, såsom sjukförsäkring, tjänstebil samt övriga förmåner enligt vad som kan anses rimligt i förhållande till praxis på marknaden och nyttan för Bolaget.
- 2.2. Ersättningen till VD och andra ledande befattningshavare ska baseras på faktorer såsom arbetsuppgifter, kompetens, erfarenhet, befattning och prestation. Vidare ska fördelningen mellan grundlön och rörlig ersättning stå i proportion till medarbetares befattning och arbetsuppgifter. Rörlig ersättning ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier, utformade med syfte att främja bolagets långsiktiga värdeskapande. 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 marknadsmässig och baserad på individens ansvar, kompetens och prestation. Lön ska fastställas per kalenderår.

#### **4. RÖRLIG ERSÄTTNING**

- 4.1. Förutom lön har VD och andra ledande befattningshavare i allmänhet rätt till en årlig bonus om högst 25 procent av grundlönen.

- 4.2. Bolagets åtaganden avseende rörlig ersättning gentemot VD och andra ledande befattningshavare som kan omfattas av rörliga ersättningsmål beräknas för år 2016 – om samtliga mål fullt ut uppfylls – högst kunna uppgå till cirka 1,3 miljoner kronor (inklusive sociala avgifter).

## **5. PENSION**

- 5.1. Utöver vad som avtalats i kollektivavtal eller annat avtal kan VD och övriga ledande befattningshavare äga rätt att på individuell basis arrangera pensionslösningar. Avstående av lön och rörlig ersättning kan utnyttjas för ökade pensionsavsättningar förutsatt oförändrad kostnad för Bolaget över tiden.

## **6. UPPSÄGNING OCH AVGÅNGSVEDERLAG**

- 6.1. För VD gäller en ömsesidig uppsägningstid om sex månader och för övriga ledande befattningshavare ska en ömsesidig uppsägningstid som inte överstiger sex månader tillämpas. Avgångsvederlag, utöver lön under uppsägningstid, förekommer endast för VD vilken vid uppsägning från Bolagets sida är berättigad till ett avgångsvederlag motsvarande sex månadslöner.

## **7. AVVIKELSER FRÅN RIKTLINJERNA**

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

## **8. AKTIERELATERADE INCITAMENTSPROGRAM**

- 8.1. Styrelsen ska varje år överväga om ett aktiekursrelaterade incitamentsprogram ska föreslås årsstämman eller inte. Emissioner och överlåtelser av värdepapper som beslutats av bolagsstämman enligt reglerna i 16 kapitlet aktiebolagslagen omfattas inte av dessa riktlinjer i den mån bolagsstämman har eller kommer att fatta sådana beslut.

---

Lund i mars 2016

Styrelsen för Alligator Bioscience AB (publ)