

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i Ascelia Pharma AB

Guidelines for remuneration to senior executives in Ascelia Pharma AB

Styrelsen för Ascelia Pharma AB, org. nr 556571-8797 ("**Bolaget**"), föreslår att årsstämman beslutar att anta följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare.

*The board of directors of Ascelia Pharma AB, Reg. No. 556571-8797 (the "**Company**"), proposes that the annual shareholders' meeting resolves to adopt the following guidelines for remuneration to senior executives.*

1. Inledning / Introduction

- 1.1 Bolaget ska erbjuda marknadsmässiga ersättningsnivåer och anställningsvillkor som möjliggör att kunna rekrytera och behålla ledande befattningshavare med hög kompetens och kapacitet att nå uppställda mål. Riktlinjerna ska gälla för anställningsavtal som ingås efter bolagsstämmans beslut om dessa riktlinjer samt för det fall ändringar görs i befintliga villkor efter stämmans beslut.

The Company shall offer remuneration levels and employment terms at market terms, aimed at facilitating the recruitment and retention of senior executives with high competence and capacity, in order to achieve established targets. The guidelines shall apply to employment agreements entered into after the adoption of these guidelines by the shareholders' meeting or amendments to existing agreements made after the adoption of the guidelines.

- 1.2 Ersättningen till VD och andra ledande befattningshavare får utgöras av fast lön, rörlig ersättning, pensionsförmåner, av bolagsstämman beslutade aktierelaterade incitament och övriga förmåner. Med ledande befattningshavare avses VD samt de personer som ingår i Bolagets ledningsgrupp.

The remuneration to the CEO and other senior executives can be comprised of fixed salary, variable remuneration, pension benefits, share-based incentive programs resolved by the shareholders' meeting and other benefits. Senior executives refer to the CEO and the other persons forming part of the Company's management team.

- 1.3 Ersättning och övriga anställningsvillkor för verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare bereds av ersättningsutskottet och beslutas av styrelsen.

Remuneration and other employment terms for the CEO and other senior executives are prepared by the Remuneration Committee and resolved by the board of directors.

2. Fast lön / Fixed salary

- 2.1 Fast lön ska fastställas med hänsyn till kompetens, ansvarsområde och prestation. Omprövning bör ske årligen.

The fixed salary shall take into consideration the individual's competence, area of responsibility and performance. A review should generally be made annually.

3. Rörlig ersättning / Variable remuneration

- 3.1 Den rörliga ersättningen ska baseras på utfallet av i förväg uppsatta och väldefinierade mål. Den rörliga ersättningen ska vara maximerad och får som högst utgöra 40 procent av den fasta årslönen för VD och 20 procent av den fasta årslönen för övriga ledande befattningshavare, varvid den individuella högstanivån ska fastställas bl.a. mot bakgrund av vederbörandes befattning.

The variable remuneration is to be based on the outcome of predetermined well defined objectives. The variable consideration is to be limited and may not exceed 40 per cent of the fixed annual salary for the CEO and 20 per cent of the fixed annual salary for other senior executives, whereby the individual highest level should be based on factors such as the position held by the specific individual.

- 3.2 Bolagets totala åtaganden avseende rörlig ersättning gentemot VD och andra ledande befattningshavare som kan omfattas av rörliga ersättningsmål beräknas för räkenskapsåret 2018/2019, om samtliga mål uppfylls fullt ut, högst kunna uppgå till cirka 1,130,906 kronor (exklusive sociala avgifter). Beräkningen är gjord utifrån de personer som för närvarande utgör ledande befattningshavare samt har rätt till rörlig ersättning.

The Company's commitments in reference to variable remuneration for the CEO and other senior executives who can be entitled to variable remuneration targets are for the financial year 2018/2019 calculated to amount to, if all targets are met in full, at the highest approximately SEK 1,130,906 (excluding social charges). The calculation is based on the persons currently being senior executives and who can be entitled to variable remuneration.

4. Pensioner / Pensions

- 4.1 Utöver vad som följer av lag och 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.

In addition to what follows from law or collective bargain agreements or other agreements, the CEO and other senior executives may be entitled to arrange individual pension schemes. Refrained salaries and variable remuneration can be used for increased pension contributions, provided that the total cost for the Company is unchanged over time.

5. Aktierelaterade incitamentsprogram / Share-based incentive programs

- 5.1 Aktierelaterade incitamentsprogram ska i förekommande fall beslutas av bolagsstämman.

Share-based incentive programs shall, where applicable, be resolved by the shareholders' meeting.

6. Övriga förmåner / Other benefits

- 6.1 De ledande befattningshavarna får tillerkännas sedvanliga övriga förmåner, såsom tjänstebil, företagshälsovård m.m.

The senior executives may be awarded other customary benefits, such as a company car, occupational health services, etc.

7. Avgångsvederlag m.m. / Severance pay etc.

- 7.1 Vid uppsägning av VD:s anställning från Bolagets sida ska uppsägningstiden inte överstiga 6 månader. Vid uppsägning av VD från Bolagets sida ska, utöver lön under uppsägningstid, avgångsvederlag motsvarande högst 6 månaders grundlön kunna utgå. För övriga ledande befattningshavare ska uppsägningstiden vid uppsägning från Bolagets sida inte överstiga 6 månader. Anställningsavtal med ledande befattningshavare ska också kunna innehålla bestämmelser om rätt för den ledande befattningshavaren att erhålla sedvanlig ersättning för konkurrensåtaganden efter anställningens upphörande.

In case of termination of the CEO's employment by the Company, the notice period should not exceed 6 months. In case the Company terminates the CEO's employment, the CEO shall, in addition to salary during the notice period, be entitled to severance payment corresponding to 6 months' base salary. The notice period for other senior executives shall not exceed 6 months. The employ-

ment agreements with senior executives may also include provisions regarding right for the senior executive to receive customary compensation for non-compete undertakings following the termination of the employment.

8. Utestående ersättningsåtaganden / Outstanding remuneration commitments

- 8.1 Bolaget har vid tidpunkten för årsstämman – förutom löpande åtaganden – inga utestående ersättningsåtaganden gentemot ledande befattningshavare.

At the time of the annual shareholders' meeting, the Company has no outstanding remuneration commitments towards senior executives except for running commitments.

9. Konsultuppdrag för styrelseledamöter / Consultancy assignment for board members

- 9.1 I den mån styrelseledamot utför arbete för Bolagets 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.

To the extent that a board member performs work for the Company, besides the board membership, consultancy fees and other remuneration may be granted for such work. The remuneration shall correspond to relevant market conditions and shall, as well as other conditions, be determined by the board of directors.

10. Avvikelse från riktlinjerna / Deviations from the guidelines

- 10.1 Styrelsen ska ha rätt att frångå riktlinjerna om det i enskilt fall finns särskilda skäl som motiverar det.

The board of directors shall be entitled to deviate from these guidelines in individual cases if there are special reasons for doing so.

I händelse av skillnad mellan den engelska och svenska versionen av detta förslag ska den svenska versionen gälla.

In case of any discrepancy between the English and Swedish language versions of this proposal, the Swedish language version shall prevail.

Malmö i oktober 2018

Malmö in October 2018

Styrelsen för ASCELIA PHARMA AB (PUBL)
The Board of Directors of ASCELIA PHARMA AB (PUBL)