

Styrelsens redovisning av sin utvärdering av ersättningar till ledande befattningshavare inom NeuroVive

Styrelsen har utvärderat rörliga ersättningar till bolagsledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget under 2017.

1. Utvärdering av rörliga ersättningar till bolagsledningen

Härmed lämnas följande utvärdering av rörliga ersättningar till bolagsledningen under år 2017:

Bolagsledningen bestod vid utgången av år 2017 av fem personer:

- Verkställande direktör
- Finanschef
- Forskningschef
- Medicinskchef
- Affärsutvecklingschef

Rörlig ersättning till ledande befattningshavare är maximerad till 30 procent av fast årslön och baseras på utfall av förutbestämda finansiella och individuella mål. Summan av den rörliga ersättningsdelen för ledande befattningshavare kan sammanlagt uppgå till högst 2 000 000 kronor. För att stimulera ledande befattningshavare på längre sikt och för att främja investeringar i NeuroVive-aktier, beslutade årsstämman 2017 om ett kontant långsiktigt ersättningsprogram maximerad till 15 procent av fast årslön, där deltagarna förbinder sig att använda utbetald kontant bonus för att förvärva aktier i bolaget. Summan för det långsiktiga ersättningsprogrammet kan sammanlagt högst uppgå till 1 000 000 kronor.

Med hänsyn till bolagets finansiella situation har inga rörliga ersättningar eller ersättning i det långsiktiga ersättningsprogrammet utbetalts till ledande befattningshavare under 2017.

2. Utvärdering av tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Härmed lämnas följande utvärdering av tillämpningen av de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som årsstämman 2017 fastställt:

Riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare innebär i huvudsak att bolaget skall erbjuda ledande befattningshavare marknadsmässiga ersättningar, att ersättningarna skall beredas av ett särskilt ersättningsutskott och att kriterierna skall baseras på den ledande befattningshavarens ansvar, roll, kompetens och befattning. Ersättningen skall i huvudsak bestå av följande delar:

- Fast lön,
- Rörlig lön,
- Icke monetära förmåner,

- Pension,
- Övriga förmåner.

Styrelsen kan konstatera att riktlinjerna väl uppfyllt sina syften och fungerat på avsett sätt. Styrelsen bedömer att tillämpningen av riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare har varit korrekt. Styrelsen har dock, med avsteg från beslutade riktlinjer hanterat ersättningsfrågor i sin helhet utan något separat ersättningsutskott.

3. Utvärdering av gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget för verksamhetsåret 2017

Härmed lämnas följande utvärdering av gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget för verksamhetsåret 2017:

NeuroVive skall ha ersättningsnivåer och villkor som är nödvändiga för att kunna rekrytera och behålla ledande befattningshavare med den kompetens och erfarenhet som krävs för att bolaget skall kunna drivas i enlighet med fastställda målsättningar. Den totala ersättningen till bolagsledningen skall vara marknadsmässig och skall sammanvägas på så sätt att NeuroVive kan attrahera och behålla kompetenta ledande befattningshavare. Den fasta lönen skall baseras på den ledande befattningshavarens ansvar, roll, kompetens och befattning.

Rörlig lön skall vara marknadsmässig och skall baseras på utfall av förutbestämda finansiella och individuella mål och ha fastställda gränser för det maximala utfallet.

Styrelsen kan konstatera att de ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer som finns i bolaget är marknadsmässiga och väl avvägda.

Sammanfattning

Styrelsen kan konstatera att de ersättningar som betalats ut följer de beslutade principerna samt uppfyller de syften som ligger till grund för dem. Styrelsen bedömer vidare att det finns en fungerande process för utvärdering av ersättningar inom bolaget.

Lund i mars 2018
NeuroVive Pharmaceutical AB
Styrelsen