

RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

Styrelsen för Isofol Medical AB (publ) föreslår att bolagsstämman antar följande riktlinjer för bestämmande av lön och ersättning till den verkställande direktören och andra personer i bolagets ledning. Med ersättning avses även överlåtelse av värdepapper och rätt att i framtiden förvärva värdepapper från bolaget.

Styrelsen ska varje år inför årsstämman upprätta ett förslag till riktlinjer för ersättning till den verkställande direktören och andra personer i bolagets ledning. Information om tidigare beslutade ersättningar som inte har förfallit till betalning ska fogas till styrelsens förslag inför varje årsstämma. Om de riktlinjer som bolagsstämman beslutar om inte har följts, ska även information om detta och om skälen till avvikelsen fogas till förslaget. Bolagets revisor ska senast tre veckor före varje årsstämma lämna ett skriftligt undertecknat yttrande till styrelsen om huruvida riktlinjerna har följts. Om riktlinjerna enligt revisorns bedömning inte har följts, ska skälen för denna bedömning framgå av yttrandet.

RIKTLINJER FÖR ARVODEN OCH ERSÄTTNINGAR

Ersättning till ledande befattningshavare

Med ledande befattningshavare avses VD/Koncernchef, Group CFO, CMO, och CCO. Ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare ska vara marknadsmässiga och konkurrenskraftiga för att möjliggöra för Isofol att attrahera och behålla skickliga medarbetare.

Ersättningen till VD ska motsvara den gängse ersättningen för VD:ar anställda i bolag med en verksamhet, storlek och komplexitet som är jämförbar med Isofol. Vid denna bedömning ska hänsyn tas till att Isofol idag är ett bolag som är inne i en expansiv fas.

Ersättning till VD och övriga ledande befattningshavare utgörs av grundlön, sedvanlig tjänstepension liksom i förekommande fall sedvanliga icke-monetära förmåner som företagsbil. Rörlig ersättning ska kunna utgå som en del av det totala ersättningspaketet

Styrelsen ska varje år överväga om incitamentsprogram omfattande ledande befattningshavare ska föreslås årsstämman.

För både VD och övriga ledande befattningshavare utgår pensionsförmåner och eventuell rörlig ersättning liksom eventuell ersättning i form av finansiella instrument samt övriga förmåner som en del av den totala ersättningen. Rörliga ersättningar ska vara kopplade till förutbestämda och mätbara kriterier, utformade med syfte att främja bolagets långsiktiga värdeskapande. Kriterierna för att erhålla rörlig ersättning ska vara knutna till måluppfyllnad i förhållande till, för verksamheten väsentliga mål. Rörlig ersättning som utgår kontant kan maximalt utgå med 50 procent av den fasta årslönen för koncernens VD samt 33 procent av den fasta årslönen för respektive annan ledande befattningshavare.

Uppsägningstiden ska vara så lång att bolaget ges skälig tid att rekrytera och utbilda ersättare, med de begränsningar som kan följa av lag. En uppsägningstid från arbetstagarens sida om maximalt 6 månader ska anses uppfylla detta krav.

BESLUT OCH BEREDNING

Styrelsen ska besluta om ersättning och övriga anställningsvillkor för VD.

Ett ersättningsutskott är tillsatt med uppgift att vara ett beredande organ och alla beslut ska underställas styrelsen.

VD beslutar om ersättning och övriga anställningsvillkor till övriga ledande befattningshavare. VD inhämtar styrelseordförandes godkännande av dessa ersättningar och anställningsvillkor.

Styrelsen får frånga dessa riktlinjer om det i ett enskilt fall finns skäl till det.

Det åligger styrelsen att inför varje årsstämma upprätta förslag till riktlinjer om ersättning till ledande befattningshavare, samt att i förslaget ta hänsyn till de eventuella förändringar i bolagets storlek, verksamhet, art, ledning eller ägarstruktur som motiverar en förändring av riktlinjerna. Styrelsen ska även årligen värdera om den till stämman ska föreslå aktierelaterade incitamentsprogram. Bolagsstämman ska besluta om samtliga aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram till bolagsledningen. Bolagsstämmans beslut ska omfatta de väsentliga villkoren i programmet. Frågor om bl.a. beslutsformer och vilket beslutsunderlag som krävs för aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram regleras även av tvingande regler i 16 kap. aktiebolagslagen (2005:551) och Aktiemarknadsnämndens uttalanden, främst uttalande AMN 2002:1. Aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram ska utformas med syfte att uppnå ökad intressegemenskap mellan den deltagande befattningshavaren och bolagets aktieägare. Intjänandeperioden alternativt tiden från avtalets ingående till dess att en aktie får förvärfvas ska inte understiga tre år. Program som innebär förvärv av aktier ska utformas så att ett eget aktieinnehav i bolaget främjas.

Göteborg i mars 2018

Isofol Medical AB (publ)

Styrelsen