

Isofol Medical AB (publ)

Uppföljning och utvärdering av (i) program för rörlig ersättning till verkställande direktören och andra ledande befattningshavare, (ii) tillämpningen av riktlinjerna för ersättning till verkställande direktören och andra ledande befattningshavare, och (iii) gällande ersättningsstruktur och ersättningsnivåer i bolaget

Styrelsen för Isofol har inrättat ett ersättningsutskott som behandlar frågor avseende ersättningar till verkställande direktören samt ersättningsstruktur för chefer som rapporterar direkt till honom. Ersättningsutskottet följer och utvärderar program för rörlig ersättning och gällande ersättningsnivåer i bolaget, liksom tillämpningen av de av årsstämman fastställda riktlinjerna för ersättning till verkställande direktören och andra ledande befattningshavare.

Ersättningsutskottet utses inom styrelsen med beaktande av kompetens i och erfarenhet av ersättningsfrågor. Utskottets arbete påbörjades under 2017 och utskottet har sammanträtt 3 gånger under verksamhetsåret. Vid dessa sammanträden har utskottet diskuterat existerande kompensationssystem i koncernen, förslag till riktlinjer för VD och ledande befattningshavare.

Enligt de av utskottet, under 2017, beslutade riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare ska Isofol erbjuda en marknadsmässig totalkompensation som möjliggör att kvalificerade ledande befattningshavare kan rekryteras och behållas. Ersättningen till de ledande befattningshavarna ska bestå av grundlön, rörlig ersättning, övriga förmåner samt pension.

I januari 2018, avslutades det utestående incitamentsprogram med tecknings- och personaloptioner i Isofol Medical AB (publ), som initierades 2012 med en löptid till januari 2018. Bolagets VD, styrelseledamöter och anställda tecknade totalt 450 302 aktier för 17 SEK per aktie motsvarande totalt 7 655 136 SEK. Teckningen leder till en utspädning på 1.4%. Utskottet har utvärderat incitamentsprogrammet och bedömt att det var mycket positivt att bolagets ledning och styrelse har investerat ytterligare i Isofol. Förrävarande finns inga optionsprogram eller liknande incitamentsprogram utgivna.

Fördelningen mellan grundlön och rörlig ersättning ska stå i proportion till befattningshavarens ansvar och befogenhet. Den rörliga ersättningen ska baseras på utfallet i förhållande till individuellt uppsatta mål. Utskottets bedömning är att den rörliga ersättningen som utgått under verksamhetsåret 2017 har främjat verksamhetens utveckling. För ytterligare information om ersättning till ledande befattningshavare hänvisas till bolagets årsredovisning för 2017, not 3.

Isofol har i samband med årsstämman 2018 antagit riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare. Dessa finns tillgängliga på bolagets hemsida under sektionen Bolagsstyrning, www.isofol.se.

Ersättningsutskottets och styrelsens bedömning är att Isofols nuvarande ersättningsstruktur och ersättningsnivåer innebär en lämplig balans mellan å ena sidan intresset av att motivera och belöna medarbetarna och å andra sidan bibehållen kostnadseffektivitet.