

## STYRELSENS FÖRSLAG TILL RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE 2019

Styrelsen för Isofol Medical AB (publ) föreslår att årsstämman beslutar om följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Riktlinjerna överensstämmer med de principer som hittills har tillämpats.

Med ledande befattningshavare avses de personer som tillsammans med verkställande direktören utgör koncernledningen, dvs VD/Koncernchef, Group CFO, CMO, CSO 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.

Riktlinjerna skall gälla för anställningsavtal som ingås efter stämmans beslut om riktlinjer liksom för det fall ändringar görs i befintliga villkor efter stämmans beslut. Ersättningen till de ledande befattningshavarna skall bestå av grundlön, rörlig ersättning, övriga förmåner samt pension.

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 samt att attrahera och behålla nyckelmedarbetare. Intjänandeperioden alternativt tiden från avtalets ingående till dess att en aktie får förvärvas ska inte understiga tre år. Program som innebär förvärv av aktier ska utformas så att ett eget aktieinnehav i bolaget främjas.

### *Grundlön*

Grundlönen skall beakta den enskildes ansvarsområden och erfarenhet.

### *Rörlig ersättning*

Fördelningen mellan grundlön och rörlig ersättning ska stå i proportion till befattningshavarens ansvar och befogenhet. Den rörliga ersättningen skall baseras på utfallet i förhållande till individuellt uppsatta mål. 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.

### *Övriga förmåner*

De ledande befattningshavarna får tillerkännas sedvanliga förmåner i övrigt, såsom tjänstebil, företagshälsovård mm.

### *Pension*

Pensionsgrundande lön skall utgöras av grundlönen.

Pensionsavsättningar får motsvara högst 35 procent av den grundlön eller, i förekommande fall, högst ITP-kostnaden med tillägg för allmän pensionsavgift enligt lag eller motsvarande. Styrelsen

skall ha rätt att utan hinder av riktlinjerna förnya redan träffade pensionsöverenskommelser på i allt väsentligt oförändrade villkor.

*Uppsägningstid m m*

Uppsägningstiden ska vara så lång att bolaget ges skälig tid att rekrytera och utbilda ersättare, med de begränsningar som kan följa av lag. Mellan bolaget och VD skall gälla en ömsesidig uppsägningstid om 6 månader varvid VD under vissa förutsättningar är berättigad till ett avgångsvederlag motsvarande 12 månaders grundlön. Uppsägningstider från bolagets sida för andra ledande befattningshavare skall normalt vara 3–6 månader.

*Frångående av riktlinjerna*

Styrelsen har rätt att frångå ovanstående riktlinjer om styrelsen bedömer att det i ett enskilt fall finns särskilda skäl som motiverar det.

Göteborg i mars 2019

Isofol Medical AB (publ)

Styrelsen