

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. Under 2018 har ersättningsutskottet bestått av Jonas Pedersén (ordförande), Bengt Gustafsson samt styrelsens ordförande, Jan-Eric Österlund för tiden 1 januari till 10 oktober 2018 och Ulf Jungnelius för tiden därefter. Ersättningskommittén har under året sammanträtt vid två tillfällen. Vid dessa sammanträden har utskottet diskuterat existerande kompositionssystem och förslag till riktlinjer för ersättning till VD och ledande befattningshavare.

Enligt av årsstämman 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. Utskottets bedömning är att ersättningarna under året har varit i enlighet med de fastställda riktlinjerna.

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 ledde till en utspädning på 1,4 procent. Utskottet har utvärderat incitamentsprogrammet och bedömt att det var mycket positivt att bolagets ledning och styrelse har investerat ytterligare i Isofol.

Vid den extra bolagsstämman i december 2018 fattades beslut om att inrätta ett nytt incitamentsprogram som omfattar 1 461 698 teckningsoptioner, fördelade med hälften vardera på två serier med löptid om 3,5 år respektive 4,5 år. Teckningskursen kommer att vara 51,3 kronor respektive 76,9 per aktie. Teckningsoptionerna har förvärvats till marknadspris av deltagarna och har erbjudits till VD och övriga ledande befattningshavare med 176 300 teckningsoptioner vardera, övriga nyckelpersoner 51 288 teckningsoptioner vardera och supportpersonal med 32 054 teckningsoptioner vardera.

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. 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. Styrelsen kan i särskilda situationer frångå riktlinjerna och göra undantag. Utskottets bedömning är att den rörliga ersättningen som utgått under verksamhetsåret 2018 har utfallit inom ramen för riktlinjerna och att den har främjat verksamhetens utveckling.

För ytterligare information om ersättning till ledande befattningshavare hänvisas till bolagets årsredovisning för 2018, not 3. Isofol har i samband med årsstämman 2019 antagit riktlinjer för

ersättningar till ledande befattningshavare. Dessa finns tillgängliga på bolagets hemsida under sektionen Bolagsstyrning, www.isofolmedical.com.

Sammantaget ovanstående har Isofol följt de ersättningsriktlinjer som fastställdes av årsstämman 2018.

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.