

Styrelsens för Boule Diagnostics AB, org.nr 556535-0252 ("Bolaget"), förslag till beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare (punkt 16)

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar om följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare att gälla fram till årsstämman 2024 om inte omständigheter uppkommer som gör att revidering måste ske tidigare.

Riktlinjerna omfattar lön och andra ersättningar till verkställande direktören och personer i ledningsgruppen. Riktlinjerna omfattar även ersättningar till styrelseledamöter i den mån de erhåller ersättningar utöver styrelsearvode för tjänster som rör en position som täcks av dessa riktlinjer. Ersättning jämförs med överlåtelse av värdepapper och upplåtelse av rätt att i framtiden förvärva värdepapper från Bolaget. Riktlinjerna ska tillämpas på överenskomna ersättningar och ändringar av ersättningar som redan har överenskommit efter antagandet av riktlinjerna på årsstämman 2020. De ersättningar som beslutas av bolagsstämman omfattas inte av dessa riktlinjer.

Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får ersättningar vederbörligen anpassas för att följa tvingande regler eller fast lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses.

Riktlinjernas bidrag till affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Bolaget strävar efter att bredda produktportföljen för att säkerställa ett komplett och attraktivt kunderbudande till Bolagets väletablerade och globala distributionskanaler där en ökande installerad bas av instrument genererar en stabil försäljning av förbrukningsvaror med goda marginaler. För ytterligare information om Bolagets affärsstrategier, se sida 7 i årsredovisningen.

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare är utformat för att på bästa sätt tillvarata Bolagets och aktieägarnas intressen. Ersättningarna till ledande befattningshavare syftar till att attrahera, motivera, och behålla talangfull och kvalificerad personal inom nyckelpositioner i koncernens ledning. Rätt incitament ger bättre förutsättningar för Bolaget att uppnå sin affärsstrategi och långsiktiga intressen i form av tillväxt, lönsamhet och hållbarhet. Bedömningen ska grundas på befattning, kompetens och prestation. Resultaten ska avse såväl berörda personers resultat som Bolagets övergripande resultat och framtidsutsikter.

Olika former av ersättning

Bolaget ska erbjuda marknadsmässiga villkor som gör att Bolaget kan rekrytera och behålla kompetent personal. Ersättning till koncernledningen kan bestå av fast lön, rörlig ersättning, pension och andra sedvanliga förmåner samt möjlighet att delta i långsiktiga incitamentsprogram. Ersättningen baseras på individens engagemang och prestation i förhållande till i förväg uppställda mål, såväl individuella som gemensamma mål för hela Bolaget. Utvärdering av den individuella prestationen sker kontinuerligt.

Fast lön

Den fasta lönen omprövas som huvudregel en gång per år och ska beakta individens kvalitativa prestation. Den fasta lönen för den verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare ska vara marknadsmässig.

Rörlig ersättning

Den rörliga ersättningen ska beakta individens ansvarsnivå och grad av inflytande. Storleken på den rörliga ersättningen ska baseras på uppfyllda mål. Målen ska utgöras av resultatmål för Bolaget som helhet och av operativa mål för den enskilde medarbetaren eller enheten, vilket skapar incitament för att främja Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet. Samtliga mål ska vara individuellt anpassade samt baseras till minst 60 procent på utfall av finansiella mål och resultatmarginaler i relation till budget. Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig ersättning ska mätas under en period om tolv månader. För verkställande direktören ska den rörliga ersättningen vara maximerad till 50 procent av den fasta årslönen. För andra ledande befattningshavare ska den rörliga ersättningen vara maximerad till mellan 17 och 50 procent av den fasta årslönen. Den rörliga ersättningen är ej semester- och pensionsgrundande.

När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig ersättning avslutats ska bedömas/fastställas i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Ersättningsutskottet ansvarar för bedömningen såvitt avser rörlig ersättning till verkställande direktören. Såvitt avser rörlig ersättning till övriga befattningshavare ansvarar verkställande direktören för bedömningen. Såvitt avser finansiella mål ska bedömningen baseras på den av Bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen.

Långsiktigt incitamentsprogram

Incitamentsprogram som består av aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar beslutas av bolagsstämman och ingår inte i dessa riktlinjer men finns beskrivna för att ge en uppfattning om Bolagets totala ersättningspaket. Det finns två incitamentsprogram till ledande befattningshavare och nyckelpersoner i koncernen. Anledningen är att främja Bolagets långsiktiga intressen genom att motivera och belöna de anställda.

Pension

Ledande befattningshavare har rätt till pension. Pensionsavsättningar får sammanlagt högst uppgå till 28 procent av den fasta lönen för den verkställande direktören och sammanlagt högst uppgå till 31 procent av den fasta lönen för övriga svenska ledande befattningshavare. Pensionspremien för amerikanska ledande befattningshavare kan uppgå till högst 5 procent av den fasta lönen.

Övriga förmåner

Övriga förmåner såsom exempelvis friskvård och sjukvårdsförsäkring och, i vissa fall, bilförmån får utgå till ledande befattningshavare. Övriga förmåner får sammanlagt högst uppgå till 10 procent av den fasta lönen för den verkställande direktören och sammanlagt högst uppgå till 15 procent av den fasta lönen för övriga ledande befattningshavare.

Upphörande av anställning

Verkställande direktören ska ha en ömsesidig uppsägningstid om 6 månader. Om anställningen sägs upp av Bolaget kan verkställande direktören ha rätt till avgångsvederlag motsvarande högst 9 månadslöner. Tillförordnad verkställande direktör ska ha en ömsesidig uppsägningstid om 6 månader men ej rätt till avgångsvederlag. Övriga ledande befattningshavare ska ha en ömsesidig uppsägningstid på högst 6 månader.

Lön och anställningsvillkor för anställda

Lön och anställningsvillkor för Bolagets anställda har beaktats vid beredning av dessa ersättningsriktlinjer genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa. I den ersättningsrapport som tas fram avseende utbetald och inestående ersättning som omfattas av riktlinjerna kommer utvecklingen av avståndet mellan bolagsledningens ersättning och övriga anställdas ersättning att redovisas.

Beslutsprocess för fastställande, översyn och genomförande av riktlinjer

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott bestående av styrelsen i sin helhet. I utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut i frågor om ersättningsprinciper, ersättningar och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare. Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar till bolagsledningen. Det ska även följa och utvärdera tillämpningen av de riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som bolagsstämman enligt lag ska besluta om samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Bolaget.

Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer minst vart fjärde år och lägga fram förslaget till bolagsstämman för beslut. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte, i den mån de berörs av frågorna, den verkställande direktören eller andra personer i bolagsledningen.

Frågående av riktlinjer för ersättning

Styrelsen får besluta att tillfälligt frångå riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose Bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa Bolagets ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.

Beskrivning av betydande förändringar av riktlinjerna och hur aktieägarnas synpunkter beaktats

En översyn av riktlinjerna har gjorts med anledning av de nya innehållskraven i enlighet med aktiebolagslagen (2005:551) (ABL) 8 kap. 51–53 §§ samt 7 kap. 61 §. Syftet med ändringarna i ABL är att säkerställa aktieägarnas möjlighet att påverka ramarna för ersättningen till ledande befattningshavare för att skapa en sund ersättningskultur som främjar Bolagets långsiktiga intressen. Riktlinjerna utgör en ram inom vilken ersättningen till ledande befattningshavare ska hållas, avsikten är därmed inte att styrelsens beslutanderätt i ersättningsfrågor ska förändras mot tidigare riktlinjer. Riktlinjerna ska även i fortsättningen kunna utgöra en ram som styrelsen agerar inom. Förslaget överensstämmer i allt väsentlighet med de riktlinjer som godkändes vid årsstämman 2019.

Information om beslutad ersättning som inte förfallit till betalning

Bolaget har beslutat om en så kallad sign on-bonus om 400 000 kronor till den nya verkställande direktören för utbetalning den 1 juli 2020.

Styrelsen
Stockholm i april 2020
BOULE DIAGNOSTICS AB (PUBL)