

Styrelsens utvärdering enligt Svensk kod för bolagsstyrning punkt 10.3

Styrelsen har med hänsyn till bolagets storlek och verksamhetens omfattning valt att inte inrätta ett ersättningsutskott utan har funnit att det är mer ändamålsenligt om frågor avseende ersättning handläggs av styrelsen i sin helhet.

LifeAssays ska, enligt av årsstämman beslutade riktlinjer om ersättning till ledande befattningshavare, erbjuda en marknadsmässig kompensation som möjliggör att ledande befattningshavare kan rekryteras och behållas. Förmånerna ska utgöras av fast lön, eventuell rörlig ersättning och övriga sedvanliga förmåner och pension. Rörlig ersättning ska vara maximerad och relaterad till den fasta lönen. Den rörliga ersättningen ska baseras på utfallet i förhållande till uppsatta mål och sammanfalla med aktieägarnas intressen. Pensionsförmåner ska vara avgiftsbestämda och pensionsrätt ska gälla från tidigast 65 års ålder. Rörlig ersättning ska i huvudsak inte vara pensionsgrundande. Marknadsmässig ersättning ska utgå till styrelseledamöter som utför arbete för bolaget utöver styrelsearbetet. Styrelsen ska ha rätt att frånga riktlinjerna om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för detta.

Riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare utvärderas av styrelsen löpande under året. Bolaget har följt de riktlinjer som fastställdes av årsstämman 2014. Styrelsen bedömning är att LifeAssays nuvarande ersättningsstruktur och ersättningsnivåer under 2014 har inneburit en god balans mellan å ena sidan intresset av att motivera och belöna medarbetarna och å andra sidan bibehålla kostnadseffektivitet.