

## **REDOVISNING AV STYRELSENS UTVÄRDERING AV ERSÄTTNINGAR TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE ENLIGT PUNKT 10.3 I SVENSK KOD FÖR BOLAGSSTYRNING**

---

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. Styrelsen får härmed i enlighet med punkt 10.3 i Svensk kod för bolagsstyrning därför lämna följande redovisning av resultatet av dess utvärdering av ersättningar till ledande befattningshavare.

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 grundlön, eventuell rörlig ersättning och övriga sedvanliga förmåner och pension. Den rörliga ersättningen ska baseras på utfallet i förhållande till uppsatta mål och sammanfalla med aktieägarnas intressen. Den rörliga ersättningen under ett år ska vara maximerad till 100 procent av den fasta grundlönen under året. 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 har av styrelsen utvärderats löpande under året. Slutsatsen är att bolaget har följt de riktlinjer som fastställdes av årsstämman 2017. Styrelsens bedömning är att LifeAssays nuvarande ersättningsstruktur och ersättningsnivåer under 2017 har inneburit en god balans mellan å ena sidan intresset av att motivera och belöna medarbetarna och å andra sidan bibehålla kostnadseffektivitet.

---

Lund i juni 2018  
**LifeAssays AB (publ)**  
*Styrelsen*