

Styrelsens förslag till beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar om följande riktlinjer för bestämmande av lön och annan ersättning till ledande befattningshavare i Karo Pharma. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Riktlinjernas främjande av Karo Pharmas affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Riktlinjernas syfte är att tillhandahålla en struktur som anpassar ersättningen till Karo Pharmas affärsstrategi, långsiktiga mål och hållbarhet. Karo Pharmas målsättning är att växa genom förvärv som passar väl in i bolagets struktur i kombination med organisk tillväxt. Karo Pharmas affärsstrategi, vilken innebär ett ökat fokus på försäljning (jämfört med, som tidigare, forskning och utveckling), har fått till följd att koncernen idag i större utsträckning är beroende av anställda med specialistkompetens inom marknadsföring och försäljning. Bolagets affärsstrategi beskrivs närmare på www.karopharma.se och i årsredovisningen.

Karo Pharmas affärsstrategi förutsätter att Karo Pharma kan fortsätta rekrytera och behålla nyckelmedarbetare. Riktlinjerna måste därför möjliggöra ändamålsenlig och konkurrenskraftig ersättning till ledande befattningshavare inom koncernen.

Ersättningsform	Relation till bolagets affärsstrategi	Genomförande	Utvärdering
Fast lön	Den fasta lönen ska avspegla det ansvar som befattningen innebär. Nivåer för fast lön syftar till att underlätta rekrytering och möjliggöra långsiktigt behållande av Karo Pharmas ledande befattningshavare.	Utvärderas årligen. Revidering under året kan ske vid förändring av roll.	Baserat på marknads-mäs-siga nivåer för aktuell befattning och verksamhetsland. Nivåer anpassas efter utvärdering av den enskildes prestation och ansvar.
Rörlig ersättning	Den rörliga lönen verkar för uppnående eller överskridande av Karo Pharmas förutbestämda årliga fastställda mål genom mätbara finansiella och icke-finansiella kriterier såsom exempelvis tillväxt, resultat och kassaflöde. Dessutom kan prestationsindikatorer användas för att sätta fokus på frågor av speciellt intresse för Karo Pharma och för att rekrytera och bibehålla nyckelmedarbetare.	Vid mätperiodens slut gör styrelsen en bedömning av i vilken utsträckning kriterierna för utbetalning av rörlig kontantersättning uppfyllts.	Uppfyllande av kriterier för definierade mål.

Pension och andra förmåner	Pension och andra förmåner för ledande befattningshavare utgör ett led i att kunna erbjuda en konkurrenskraftig total ersättning, i syfte att underlätta rekrytering och möjliggöra långsiktigt behållande av Karo Pharmas ledande befattningshavare.	Erbjuds under anställningstiden och kan behöva revideras beroende på faktorer som exempelvis ålder, nivå på fast lön och roll.	Baserat på praxis och marknadsmässiga nivåer för aktuell befattning och verksamhetsland.
----------------------------	---	--	--

Hållbarhetsrelaterade åtgärder relaterade till Karo Pharmas strategi

Karo Pharmas hållbarhetsarbete utvärderas och betygssätts kontinuerligt av bland annat investerare och civilsamhällesaktörer. På så sätt granskas och jämförs Karo Pharmas arbetsätt och resultat. Utifrån detta kan Karo Pharmas hållbarhetsarbete kontinuerligt utvecklas i linje med intressenters krav, bidra till värdeutveckling av Karo Pharmas aktie och stärka Karo Pharmas varumärke. Det kan även i förlängningen leda till lägre kapitalkostnader till följd av lägre riskklassning och av att hållbarhetsarbetet ger mervärden i form av riskminimering, kontroll och affärsmöjligheter.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Karo Pharmas styrelse har valt att inte inrättat något ersättningsutskott. Styrelsen har ansett att det är mer ändamålsenligt att hela styrelsen fullgör de uppgifter som annars hade ankommit på ett av styrelsen inrättat ersättningsutskott. Detta innebär bland annat att styrelsen ska fastställa, se över och genomföra riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer när behov av väsentliga ändringar av dessa uppkommer eller åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid bolagsstämman. Dessa riktlinjer ska gälla från bolagsstämmans godkännande till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman (och som längst fyra år). Styrelsen kan söka godkännande av nya riktlinjer vid en tidigare tidpunkt om omständigheter uppstår som påverkar riktlinjernas syfte.

Styrelsen ska följa och utvärdera pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar till bolagsledningen. Styrelsen följer och utvärderar även tillämpningen av de riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som årsstämman fattat beslut om samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Karo Pharma. Styrelsen ska även lämna en redovisning av resultatet av den utvärdering som skett.

Samtliga styrelsens ledamöter är oberoende i förhållande till Karo Pharma och bolagsledningen.

Beaktande av lön och anställningsvillkor för anställda

Vid styrelsens beredning av förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare har uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningsens komponenter samt ersättningsens ökning och ökningstakt över tid beaktats. Utvecklingen av skillnaden mellan ersättningen till de ledande befattningshavarna och ersättningen till övriga anställda kommer att redovisas i den årliga ersättningsrapporten.

Former för ersättning

De övergripande riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare innebär att den ska baseras på befattning, individuell prestation och koncernens resultat. Karo Pharma ska ha de ersättningsnivåer och anställningsvillkor som krävs för att rekrytera och behålla en ledning med god kompetens och kapacitet att nå uppställda verksamhetsmål. Marknadsmässighet ska således vara den övergripande principen för lön och andra ersättningar till ledande befattningshavare.

Den sammanlagda ersättningen till ledande befattningshavare ska bestå av fast lön, rörlig ersättning i form av kortsiktiga incitament baserade på årliga prestationsmål samt pension och andra förmåner. Till detta kommer villkor vid uppsägning och avgångsvederlag. Ledande befattningshavare ska också kunna verka på konsultbasis där konsulterättningen ska rymmas inom samma ramar som ersättning som utgår vid anställning. I den mån styrelseledamot utför arbete för Karo Pharmas räkning vid sidan av styrelsearbetet ska marknadsmässigt konsultarvode kunna utgå.

Bolagsstämman kan även – oberoende av riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare – besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar.

Fast lön

Fast lön ska utgöra grunden för den totala ersättningen. Lönen ska vara relaterad till den relevanta marknaden och avspegla det ansvar som befattningen innebär.

Rörlig ersättning

Utöver fast lön ska rörliga ersättningar kunna erbjudas som belönar tydligt målrelaterade prestationer enligt enkla och transparenta strukturer. De ledande befattningshavarnas rörliga ersättning ska vara avhängig graden av uppnående av uppställda verksamhetsmål. De ledande befattningshavarnas rörliga ersättning är utformade för att främja Karo Pharmas förmåga att erbjuda marknadsmässiga och konkurrenskraftiga ersättningsnivåer och anställningsvillkor som möjliggör att ledande befattningshavare med god kompetens och kapacitet att nå uppställda verksamhetsmål kan rekryteras, motiveras och bibehållas.

De verksamhetsmål som ska beaktas är olika former av finansiella målrelaterade till det finansiella resultatet för koncernen, inklusive organisk tillväxt, resultat och kassaflöde. Därutöver kan finansiella och icke-finansiella prestationsindikatorer användas för att sätta fokus på frågor av speciellt intresse för Karo Pharma.

Genom att på detta sätt tillämpa förutbestämda och mätbara finansiella och icke-finansiella mål och prestationsindikatorer som återspeglar Karo Pharmas affärsprioriteringar, bedömer Karo Pharma att möjligheten att attrahera, motivera och behålla nyckelmedarbetare ökar, vilket bidrar till Karo Pharmas affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet.

När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörliga ersättningar avslutats ska en bedömning göras av i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts.

Innan utbetalning av rörlig kontantersättningen sker, ska styrelsen pröva om eventuellt utfall är rimligt. Denna prövning görs i förhållande till Karo Pharmas resultat och finansiella ställning.

Rörlig ersättning ska inkludera pension och semesterersättning i enlighet med semesterlagen och är därför inte pensionsgrundande.

Rörlig ersättning ska maximalt uppgå till 125 procent av den fasta lönen för den verkställande direktören och maximalt uppgå till 100 procent för övriga ledande befattningshavare.

Pension och andra förmåner

De ledande befattningshavarnas pensionsvillkor ska vara marknadsmässiga i förhållande till vad som generellt gäller för motsvarande befattningshavare på marknaden och ska baseras på avgiftsbestämda pensionslösningar eller vara anslutna till ITP-planen. Pensionsförmåner ska baseras på en pensionsålder om 65 år.

Pensionsförmånerna ska uppgå till maximalt 30 procent av den pensionsgrundande fasta lönen för den verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare. Andra förmåner kan bland annat innefatta icke-monetära förmåner,

såsom bilförmån. Andra förmåner ska uppgå till maximalt 25 procent av den fasta lönen för den verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare.

De ledande befattningshavarnas icke-monetära förmåner (exempelvis bilförmån och hälsovård) ska underlätta utförandet av arbetet och motsvara vad som kan anses rimligt i förhållande till praxis på marknaden och nyttan för Karo Pharma.

Uppsägning och avgångsvederlag

Vid uppsägning från Karo Pharmas sida får uppsägningstiden vara högst tolv månader. Vid uppsägning från den verkställande direktörens eller den ledande befattningshavarens sida får uppsägningstiden vara högst sex månader. Verkställande direktören och andra ledande befattningshavare ska, vid uppsägning av anställningen från Karo Pharmas sida, kunna erhålla ett avgångsvederlag uppgående till högst 12 månaders fast lön. Inget avgångsvederlag ska utgå vid uppsägning från den anställdes sida.

Kretsen av befattningshavare som omfattas

Riktlinjerna ovan ska omfatta verkställande direktören i Karo Pharma Aktiebolag och ledande befattningshavare som är direkt underställda verkställande direktören samt verkställande direktörer i Karo Pharmas dotterbolag.

Bemyndigande för styrelsen att frångå riktlinjerna

Styrelsen äger rätt att frångå riktlinjerna om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för detta. 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 och hållbarhet eller för att säkerställa Karo Pharmas ekonomiska bärkraft. Styrelsen fullgör de uppgifter som annars hade ankommit på ett av styrelsen inrättat ersättningsutskott, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna. I händelse av en sådan avvikelse ska detta anges i den årliga ersättningsrapporten.

Stockholm, april 2020
Karo Pharma Aktiebolag (publ)
Styrelsen