

FÖRSLAG TILL BESLUT OM RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

Styrelsen för CellaVision AB (publ) föreslår riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare av följande huvudsakliga innehåll.

Bolaget ska erbjuda en marknadsmässig totalkompensation som möjliggör att ledande befattningshavare kan rekryteras och behållas. Kompensationen till bolagsledningen ska bestå av fast lön, naturaförmåner, rörlig ersättning och pension. Fast lön plus rörlig lön utgör tillsammans individens mållön.

Den fasta lönen ska beakta den enskildes ansvarsområden och erfarenhet och omprövas årligen. Fördelningen mellan fast lön och rörlig ersättning ska stå i proportion till befattningshavarens ansvar och befogenhet. Den rörliga ersättningen ska alltid vara i förväg begränsad till ett maximalt belopp och vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier. För VD ska den rörliga lönen baseras på individuella mål som fastställs av styrelsen. Sådana mål ska vara kopplade till bolagets övergripande mål inklusive resultat, omsättning och/eller kassaflöde. För övriga ledande befattningshavare ska den rörliga lönen baseras på motsvarande mål samt mål inom det egna ansvarsområdet.

Pensionsvillkor ska vara marknadsmässiga i förhållande till vad som gäller för motsvarande befattningshavare på marknaden och ska baseras på avgiftsbestämda lösningar. Pensionsålder ska vara 65 år. Avgångsvederlag för en befattningshavare ska kunna utgå med ett belopp motsvarande högst 12 månadslöner. Summan av den fasta lönen under uppsägningstid och avgångsvederlag ska inte överstiga ett belopp motsvarande befattningshavarens fasta lön för två år. Befattningshavare som upprätthåller post som ledamot eller suppleant i koncernbolags styrelse ska inte erhålla särskild styrelseersättning för detta.

Styrelsen får frånga dessa riktlinjer om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det.

Tidigare beslutade ersättningar till ledande befattningshavare som inte har förfallit till betalning

Årsstämmorna 2011 och 2013 har beslutat om aktiekursrelaterade incitamentsprogram för ledande befattningshavare. Programmet beslutat 2011 kommer inte att kosta bolaget något eftersom inte alla mål i programmet uppfyllts. Programmet beslutat 2013 beräknas som mest kunna kosta bolaget till 1,8 miljoner kronor jämte sociala avgifter. Härutöver finns löpande åtaganden gentemot ledande befattningshavare, jfr not 7.4 i årsredovisningen för 2013. I övrigt finns inga ersättningsåtaganden i förhållande till ledande befattningshavare som inte har förfallit till betalning. Ingen ledande befattningshavare har rätt till avgångsvederlag efter upphörd anställning.

Beräknade kostnader för rörlig ersättning

Enligt aktiebolagslagen ska bolaget redovisa vad den rörliga ersättningen till ledande befattningshavare kan komma att kosta vid olika tänkbara utfall. De riktlinjer styrelsen föreslår medger rörliga ersättningar utformade på olika vis. Här redovisas tänkbart utfall

baserat på de system för rörliga ersättningar som gäller för närvarande, nämligen dels ovan nämnda aktiekursrelaterade incitamentsprogram, dels nu gällande bonus för ledningen.

Vid maximalt utfall i det aktiekursrelaterade incitamentsprogrammet beräknas kostnaderna för bolaget uppgå till 2,0 miljoner kronor (exklusive sociala avgifter). Beräkningen baseras på att antalet ledande befattningshavare, inklusive VD, som deltar i programmet beslutat 2013 uppgick till sex (som framgår ovan kommer programmet beslutat 2011 inte att medföra några kostnader för bolaget).

Vid oförändrad lönenivå och storlek på ledningsgrupp beräknas den sammanlagda kostnaden för bonus till de ledande befattningshavarna högst uppgå till 1,0 miljoner kronor per år (exklusive sociala kostnader).

Avsteg från de riktlinjer som beslutades år 2013

Bolaget har inte gjort några avsteg från de riktlinjer som beslutades vid årsstämman 2013.