

## **Styrelsens i CellaVision AB (publ) redovisning av ersättningsutskottets utvärdering av ersättning till ledande befattningshavare**

Enligt Svensk kod för bolagsstyrning ("Koden") ska styrelsen i ett bolag vars aktie är noterad på en reglerad marknad inrätta ett ersättningsutskott vars uppgift är att bereda styrelsens beslut i frågor om ersättningsprinciper, ersättningar och andra anställningsvillkor för bolagsledningen. Ersättningsutskottet har vidare till uppgift att följa och utvärdera pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, samt följa och utvärdera tillämpningen av de riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som årsstämman enligt lag ska fatta beslut om. Ersättningsutskottet ska därtill följa och utvärdera gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget.

Styrelsen har utsett ett ersättningsutskott bestående av Lars Gatenbeck, ordförande, Christer Fåhraeus och Anna Malm Bernsten.

Ersättningsutskottet har diskuterat de av årsstämman 2015 fastställda riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare samt bolagets ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer, inklusive incitamentsprogram. Vidare har ett förslag till redovisning av ersättningsutskottets utvärderingsarbete upprättats.

Ersättningsutskottet har i sitt arbete haft i beaktande att bolaget ska ha de ersättningsnivåer och anställningsvillkor som erfordras för att rekrytera och behålla en ledning med god kompetens och kapacitet att nå uppställda mål samt att den övergripande principen för lön och andra ersättningar till ledande befattningshavare ska vara marknadsmässighet.

Årsstämmorna 2013, 2014 och 2015 har beslutat om aktiekursrelaterade incitamentsprogram för ledande befattningshavare. Besluten har likartade innehåll. En förutsättning för utbetalning enligt programmen har varit dels att av styrelsen uppsatta mål nås, dels att bolagets börskurs på visst sätt stiger snabbare än Stockholmbörsens totalindex, Nasdaq Stockholm PI. Det sistnämnda villkoret har varit uppfyllt om kvoten mellan bolagets genomsnittliga börskurs och Nasdaq Stockholm PI:s genomsnitt varit minst 30 procent högre under fjärde kvartalet två år efter beslutet än motsvarande kvot under fjärde kvartalet året innan beslutet.

I programmet beslutat 2013 måste kvoten av den genomsnittliga börskursen för bolagets aktie dividerad med Nasdaq Stockholm PI:s genomsnitt under Q4 2015 vara minst 30 procent högre än motsvarande kvot under Q4 2012 för att ersättning ska utfalla. Ersättning beräknas i så fall utfalla med 0,9 miljoner kronor jämte sociala avgifter. Om kvoten avseende Q4 2015 i stället är 100 procent högre än kvoten avseende Q4 2012 utfaller maximal ersättning. Denna beräknas uppgå till 1,8 miljoner kronor jämte sociala avgifter. Maximalt utfall uppnåddes varpå utbetalning skedde under 2016.

I programmet beslutat 2014 är det kvoterna under Q4 2016 och Q4 2013 som ska jämföras. En ersättning om minst 1,0 miljoner kronor jämte sociala avgifter beräknas utfalla om kvoten Q4 2016 är mer än 30 procent högre än kvoten Q4 2013. Maximal ersättning, beräknad till 2,1 miljoner kronor jämte sociala avgifter, utfaller om kvoten Q4 2016 är mer än 100 procent högre än kvoten Q4 2013. Eventuell utbetalning sker 2017.

I programmet beslutat 2015 är det kvoterna under Q4 2017 och Q4 2014 som ska jämföras. Programmet beslutat 2015 kommer inte att föranleda utbetalning eftersom inte alla mål uppfyllts.

Under 2015 beslutades även ett kortvarigt incitamentsprogram för ledningen. Detta program baserades på intjäning under 2015 och förutsatte att av styrelsen uppsatta mål nås. Målen för det kortvariga incitamentsprogrammet för ledningen uppnåddes inte för 2015 och ledde således inte till någon utbetalning.

Ersättningsutskottet har funnit att riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare har följts under året samt att bolagets ersättningsstrukturer och nivåer är marknadsmässiga och ändamålsenliga.

Lund i april 2016

**Cellavision AB (publ)**

*Styrelsen*