

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.

Rörlig ersättning till ledande befattningshavare ska kunna utgå genom deltagande i från tid till annan beslutade långsiktiga incitamentsprogram. Sådana program kan vara kontantbaserade, aktierelaterade eller aktiekursrelaterade. Nya aktierelaterade eller aktiekursrelaterade program beslutas i förekommande fall av bolagsstämman.

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

En redogörelse för de incitamentsprogram som bolaget beslutat om men som inte förfallit till betalning återfinns i styrelsens redovisning av den utvärdering som ersättningsutskottet ska genomföra enligt Svensk kod för bolagsstyrning. Härutöver finns löpande åtaganden gentemot ledande befattningshavare, jfr bolagsstyrningsrapporten i årsredovisningen för 2016. I övrigt finns inga ersättningsåtaganden i förhållande till ledande befattningshavare som inte har förfallit till betalning. VD har rätt till avgångsvederlag efter upphörd anställning motsvarande tolv månadslöner. Härutöver har ingen av de ledande befattningshavarna rätt till avgångsvederlag.

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.

I styrelsens ovan nämnda redovisning av ersättningsutskottets utvärdering redovisas tänkbart utfall baserat på de aktiekursrelaterade system för rörliga ersättningar som gäller för närvarande.

Styrelsen avser att införa ett långsiktigt kontantbaserat incitamentsprogram för bolagsledningen. Utfallet av programmet kommer att vara beroende av hur den årliga genomsnittliga tillväxten av bolagets vinst per aktie utvecklas. Maximal ersättning utgår om den årliga genomsnittliga tillväxten av bolagets vinst per aktie under perioden 1 januari 2017 – 31 december 2019 uppgår till minst 15 %. Vid maximalt utfall beräknas Bolagets kostnader för incitamentsprogrammet uppgå till 2,7 miljoner kronor (exklusive sociala avgifter), baserat på att nio ledande befattningshavare deltar i incitamentsprogrammet. Eventuell utbetalning sker 2020.

Utöver de ovan nämnda programmen har ledningen rätt till viss bonus förutsatt att vissa mål avseende rörelseresultat och omsättning samt vissa individuella mål nås under 2017. Målen har fastställts av styrelsen. Den bonus som för ledningen gäller under 2017 beräknas, vid oförändrad lönenivå och storlek på ledningsgrupp, sammanlagt kosta högst 4,7 miljoner kronor per år (exklusive sociala kostnader).

Avsteg från de riktlinjer som beslutades år 2016

Bolaget har inte gjort några avsteg från de riktlinjer som beslutades vid årsstämman 2016.