

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 Christer Fåhraeus (ordförande), Åsa Hedin och Torbjörn Kronander.

Ersättningsutskottet har diskuterat de av årsstämman 2016 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 2014, 2015 och 2016 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 2014 jämfördes kvoterna under Q4 2013 och Q4 2016. En ersättning om minst 0,7 miljoner kronor jämte sociala avgifter beräknades utfalla om kvoten Q4 2016 var mer än 30 procent högre än kvoten Q4 2013. Maximal ersättning, beräknad till 1,4 miljoner kronor exkluderat sociala avgifter, utföll om kvoten Q4 2016 var mer än 100 procent högre än kvoten Q4 2013. Förutsättningarna för ersättning uppnåddes och utbetalning kommer att ske med 1,1 miljoner kronor jämte sociala avgifter under 2017.

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

I programmet beslutat 2016 är det kvoterna under Q4 2015 och Q4 2018 som ska jämföras. Vid maximalt utfall beräknas bolagets kostnader för programmet uppgå till 2,4 miljoner kronor

(exklusive sociala avgifter), baserat på att åtta ledande befattningshavare deltar i programmet. Eventuell ersättning utbetalas 2019.

Under 2016 beslutades även ett kortvarigt incitamentsprogram för ledningen. Detta program baserades på intjäning under 2016 och förutsatte att av styrelsen uppsatta mål nås. Målen för programmet uppnåddes, vilket innebär en total kostnad om 0,8 miljoner jämte sociala avgifter för bolaget.

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 mars 2017
Cellavision AB (publ)
Styrelsen