
STYRELSENS I CELLAVISION AB (PUBL) REDOVISNING AV
ERSÄTTNINGSGRUPPENS 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 Sören Mellstig (ordförande), Åsa Hedin och Torbjörn Kronander.

Ersättningsutskottet har diskuterat de av årsstämman 2018 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 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 2015 jämfördes kvoterna under Q4 2014 och Q4 2017. Programmet beslutat 2015 föranledde inte någon utbetalning eftersom alla mål inte uppfylldes.

I programmet beslutat 2016 jämfördes kvoterna under Q4 2015 och Q4 2018. Vid maximalt utfall beräknades bolagets kostnader för programmet uppgå till 1,5 miljoner kronor (exklusive sociala avgifter), baserat på att åtta ledande befattningshavare deltar i programmet. Förutsättningarna för ersättning uppnåddes varpå utbetalning skedde med 1,5 miljoner kronor jämte sociala avgifter under 2019.

Vidare har styrelsen under 2017 beslutat om ett långsiktigt kontantbaserat incitamentsprogram för ledande befattningshavare. Utfallet av programmet är 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 uppgå till 2,6 miljoner kronor (exklusive sociala avgifter), baserat på att nio ledande befattningshavare deltar i incitamentsprogrammet. Eventuell ersättning utbetalas 2020.

Under 2018 beslutade styrelsen om ytterligare ett långsiktigt kontantbaserat incitamentsprogram för bolagsledningen i enlighet med vad som anges nedan. Utfallet av programmet är 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 2018 – 31 december 2020 uppgår till minst 15 %. Vid maximalt utfall beräknas bolagets kostnader för incitamentsprogrammet uppgå till 2,9 miljoner kronor (exklusive sociala avgifter), baserat på att nio ledande befattningshavare deltar i incitamentsprogrammet. För att ta del av utfallet från incitamentsprogrammet ska den ledande befattningshavaren vara anställd i bolaget per 31 december 2020. Eventuell utbetalning sker 2021.

Utöver de ovan nämnda programmen hade ledningen rätt till viss bonus förutsatt att vissa mål avseende rörelseresultat och omsättning samt vissa individuella mål nåddes under 2018. Målen har fastställts av styrelsen. Den bonus som för ledningen gällde under 2018 beräknades, vid oförändrad lönenivå och storlek på ledningsgrupp, sammanlagt kosta högst 2,2 miljoner kronor per år (exklusive sociala kostnader). Under 2018 uppnåddes förutsättningarna för utbetalning till stor grad och sammanlagt utbetalades 1,8 miljoner kronor (exklusive sociala kostnader) under 2019.

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
2019
Cellavision
AB (publ)
Styrelsen