

## Ersättningsrapport 2022

### Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för CellaVision AB (publ) ("CellaVision"), antagna av årsstämman 2020, tillämpades från och med 2020. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören samt en sammanfattning av CellaVisions utestående och under året avslutade aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiet för svensk bolagsstyrnings *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not B6 (Ersättning till ledande befattningshavare) på sidorna 98-99 i årsredovisningen för 2022. Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 60 i årsredovisningen för 2022.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not B6 på sidan 98-99 i årsredovisningen för 2022.

### Utveckling under 2022

Verkställande direktören sammanfattar CellaVisions övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 6 i årsredovisningen 2022.

### CellaVisions ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En förutsättning för en framgångsrik implementering av CellaVisions affärsstrategi och tillvaratagandet av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att CellaVision kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare inklusive ledande befattningshavare. För detta krävs att CellaVision kan erbjuda konkurrenskraftig totalersättning, vilket möjliggörs genom ersättningsriktlinjerna. Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och får bestå av fast lön, naturaförmåner, rörlig ersättning och pension. Den rörliga kontantersättningen ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier med syfte att främja CellaVisions långsiktiga värdeskapande, affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet. Rörlig ersättning ska baseras på uppfyllandet av individuella mål som fastställs av styrelsen på förslag av ersättningsutskottet. Sådana mål ska för VD vara kopplade till CellaVisions övergripande mål inklusive resultat, omsättning och/eller kassaflöde. För övriga ledande befattningshavare ska den rörliga ersättningen baseras på motsvarande mål samt mål inom det egna ansvarsområdet. Mätperioden för kriterierna kopplade till rörlig ersättning ska vara ett år.

Riktlinjerna finns på sidan 60 i årsredovisningen för 2022. CellaVision har under 2022 följt ersättningsriktlinjerna utan avsteg och utan avvikelser från den beslutsprocess som ska tillämpas för att fastställa ersättning enligt riktlinjerna. Revisorns yttrande över CellaVisions efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på <https://www.cellavision.com/sv/for-investors/corporate-governance/annual-general-meetings>. Ersättning har inte utgått från något annat koncernbolag än CellaVision AB till CellaVisions ledande befattningshavare. Ingen ersättning har krävts tillbaka. CellaVision har inte inrättat något aktie- eller aktiekursrelaterat incitamentsprogram.

**Tabell 1 - Totalersättning till verkställande direktören under 2022 (kSEK)**

	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Pensionskostnad*	Total ersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning
	Grundlön	Andra förmåner	Ettårig	Flerårig			
Simon Østergaard (VD)	5 632	211	172	0	609	6 624	88/3

\* Pensionskostnader är premiebestämd, har tillfullo redovisats som fast ersättning i relationen andel fast respektive rörlig ersättning

### Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens rörliga ersättning har valts för att förverkliga CellaVisions strategi och för att uppmuntra agerande som ligger i CellaVisions långsiktiga intresse. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2022 beaktats. De icke-finansiella prestations-kriterierna bidrar vidare till anpassning till hållbarhet samt CellaVisions värderingar.

Ett incitamentsprogram finns för ledande befattningshavare som består av ett långsiktigt program relaterat till utveckling av resultat per aktie och ett årligt individuellt program. Utfallet är maximerat till 60 % av årslönen för VD varav hälften går in i det årliga individuella programmet och andra halvan går mot programmet relaterat till resultat per aktie där det kan dubblas om tillväxten i resultat per aktie över en treårsperiod överstiger 15 % per år. Det har betalats ut rörlig kontant ersättning till Simon Østergaard under året om totalt 414 kSEK.

### Jämförande information avseende förändringar i ersättning och CellaVisions resultat

**Tabell 2 - Förändringar i ersättning och CellaVisions resultat under de senaste rapporterade räkenskapsåren (kSEK)**

	2017 jämfört med 2018	2018 jämfört med 2019	2019 jämfört med 2020	2020 jämfört med 2021	2021 jämfört med 2022	2022
Ersättning till VD	+361 (+10%)	+640 (+17%)	-1 643 (-37%)	+2 905 (103 %)	+292 (5 %)	6 015
Koncernens rörelseresultat	+20 715(+23%)	+14 969 (+13%)	+16 303 (-13%)	+52 460 (48%)	-4 467 (-3%)	158 266
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda* i CellaVision	-36 (-5%)	-24 (-4%)	-17 (-17%)	+34 (7%)	-16 (-3%)	515

\* Exklusive verkställande direktören