

N.B. The English text is an unofficial translation. In case of any discrepancies, the Swedish version shall prevail.

Protokoll fört vid årsstämma i **CellaVision AB (publ)**, org. nr 556500-0998 ("Bolaget") den 5 maj 2023 kl. 15.00, i Bolagets lokaler på Mobilvägen 12 i Lund.

*Minutes kept at the Annual General Meeting (the "AGM") in **CellaVision AB (publ)**, reg. no. 556500-0998 (the "Company") held on 5 May 2023 at 15.00 CEST, in the Company's premises at Mobilvägen 12, Lund.*

§1

Årsstämman öppnades av advokat Anton Walfridsson vid Fredersen Advokatbyrå på uppdrag av styrelsen.
The AGM was opened by the lawyer Anton Walfridsson at Fredersen Advokatbyrå by instructions from the Board of Directors.

§ 2

Valberedningen föreslog att Anton Walfridsson skulle väljas till stämмоordförande.
The Nomination committee proposed that Anton Walfridsson was to be elected Chairman of the AGM.

Stämman beslutade enligt valberedningens förslag.
The AGM resolved in accordance with the Nomination committee's proposal.

Det antecknades att det uppdragits åt Louise Kjellberg vid Fredersen Advokatbyrå att föra protokollet.
It was noted that Louise Kjellberg at Fredersen Advokatbyrå was instructed to take minutes at the AGM.

Kallelsen till årsstämman bifogas som Bilaga 1.
The notice convening the AGM is attached as Appendix 1.

§ 3

Bilagd förteckning, Bilaga 2, över närvarande aktieägare, företrädare, biträden och ombud för aktieägare upprättades.
The attached list, Appendix 2, of present shareholders, representatives, advisors, and proxies for shareholders was established.

Förteckningen godkändes som röstlängd vid stämman.
It was resolved to approve the list as the voting list for the AGM.

Beslutades att godkänna att närvarande personer som inte var upptagna i röstlängden fick delta som åhörare.
It was resolved to approve that attending persons who were not represented in the voting register, were welcome to attend the AGM as guests.

§ 4

Styrelsen föreslog dagordning för stämman enligt förslag i kallelsen, Bilaga 1.
The Board of Directors proposed the agenda for the AGM in accordance with the proposal in the notice convening the AGM, Appendix 1.

Stämman beslutade enligt styrelsens förslag.
The AGM resolved in accordance with the Board's proposal.

§ 5

Annika Boström utsågs att, jämte stämмоordföranden, justera protokollet.
Annika Boström was appointed to adjust the minutes together with the Chairman of the AGM.

§ 6

Det konstaterades att årsstämman var i behörig ordning sammankallad.
It was established that the AGM had been duly convened.

§ 7

Bolagets verkställande direktör Simon Østergaard höll ett anförande om Bolagets verksamhet under räkenskapsåret 2022. Därefter bereddes aktieägarna tillfälle att ställa frågor till ledningen.
The Company's CEO Simon Østergaard addressed the AGM on the Company's operations during the financial year 2022. Thereafter, the shareholders were given the opportunity to ask questions to the Company management.

§ 8

Årsredovisningen, revisionsberättelsen, koncernredovisningen samt koncernrevisionsberättelsen för räkenskapsåret 2022 framlades. I samband därmed lämnades en redogörelse för revisionsarbetet och revisionsberättelsen föredrogs i huvuddrag.
The annual report and the auditor's report as well as the group report and the auditor's report for the group for the financial year 2022 were presented to the AGM. In connection, the auditing work was accounted for and the main content of the auditor's report for the financial year 2022 was presented.

§ 9

Stämman fastställde resultaträkningen och balansräkningen samt koncernresultaträkningen och koncernbalansräkningen för räkenskapsåret 2022. Det antecknades att revisorn tillstyrkt att handlingarna fastställs.
The AGM adopted the profit and loss account and the balance sheet as well as the consolidated profit and loss account and the consolidated balance sheet for the financial year 2022. It was noted that the auditor had approved that the documents was adopted.

§ 10

Frågan om disposition av Bolagets resultat upptogs till behandling.
The question of allocation of the Company's profits was addressed.

Styrelsen hade föreslagit att till årsstämman förfogande stående medel enligt den fastställda balansräkningen disponeras så att utdelning sker med 2,25 kronor per aktie med avstämningsdag den 9 maj 2023, medan återstående till årsstämman förfogande medel balanseras i ny räkning.
The Board of Directors had proposed that the earnings at the disposal of the AGM according to the adopted balance sheet shall be distributed as follows: a dividend is to be paid to the shareholders with SEK 2.25 per share with record date on 9 May 2023 and that the remainder is to be carried forward as retained earnings.

Det antecknades att revisorn tillstyrkt förslaget.
It was noted that the auditor had approved of the proposal.

Stämman beslutade enligt styrelsens förslag.
The AGM resolved in accordance with the Board's proposal.

§ 11

Frågan om ansvarsfrihet för styrelseledamöterna och verkställande direktören för räkenskapsåret 2022 upptogs till behandling. Det antecknades att revisorn tillstyrkt ansvarsfrihet.

The question of discharge from liability for the Board members and the CEO for the financial year 2022 was addressed. It was noted that the auditor had approved of the discharge from liability.

Stämman beslutade att bevilja styrelseledamöterna och verkställande direktören ansvarsfrihet för förvaltningen av Bolagets angelägenheter under räkenskapsåret 2022.

It was resolved to discharge the Board members and the CEO from liability for the management of the Company's affairs during the financial year 2022.

Det antecknades att berörda företrädare, i den mån de var upptagna i röstlängden, inte deltog i detta beslut såvitt avsåg dem själva.

It was noted that the representatives concerned, to the extent they were included in the voting register, did not participate in this resolution as far as they were concerned.

§ 12

Valberedningen föreslog att antalet ordinarie styrelseledamöter ska vara fem, utan styrelsesuppleanter, samt att antalet revisorer ska vara en, utan revisorssuppleant.

The Nomination committee proposed that the number of Board members shall be five, with no deputy Board members, and that the number of auditors shall be one, with no deputy auditor.

Stämman beslutade enligt valberedningens förslag.

The AGM resolved in accordance with the Nomination committee's proposal.

§ 13

Valberedningen föreslog att styrelsearvode ska utgå med 700 000 kronor till styrelsens ordförande och med 260 000 kronor vardera till övriga styrelseledamöter men att inget arvode ska utgå till ledamöter som är fast anställda i Bolaget; tilläggsarvode ska utgå med 100 000 kronor till ordföranden i styrelsens revisionsutskott och med 50 000 kronor till övriga ledamöter i styrelsens revisionsutskott, samt med 50 000 kronor till ordförande i styrelsens ersättningsutskott och med 25 000 kronor till övriga ledamöter i styrelsens ersättningsutskott, samt att arvode till revisor ska utgå enligt godkänd räkning.

The Nomination committee proposed that remuneration to the Board shall be SEK 700,000 to the Chairman of the Board and SEK 260,000 each to the other Board members, however, that no remuneration shall be paid to Board members who are employed by the Company, additional remuneration shall be paid with SEK 100,000 to the Chairman of the Board's Audit committee and SEK 50,000 to the other members of the Board's Audit committee, and SEK 50,000 to the Chairman of the Board's Remuneration committee and SEK 25,000 to the other members of the Board's Remuneration committee, and that remuneration to the auditor shall be paid in accordance with approved invoicing.

Stämman beslutade enligt valberedningens förslag.

The AGM resolved in accordance with the Nomination committee's proposal.

§ 14

Valberedningen föreslog att omval sker av Mikael Worning, Christer Fåhraeus, Stefan Wolf och Ann-Charlotte Jarleryd, samt att nyval sker av Louise Armstrong-Denby till styrelseledamöter. Det noterades att Åsa Hedin avböjt omval.

The Nomination committee proposed re-election of Mikael Worning, Christer Fåhraeus, Stefan Wolf and Ann-Charlotte Jarleryd, and new election of Louise Armstrong-Denby as Board members. It was noted that Åsa Hedin had declined re-election.

Stämman upplystes om de uppdrag de föreslagna styrelseledamöterna har i andra företag.
The AGM was informed about the proposed Board members involvements in other companies.

Stämman beslutade enligt valberedningens förslag.
The AGM resolved in accordance with the Nomination Committee's proposal.

§ 15

Valberedningen föreslog omval av Mikael Worning till styrelseordförande.
The Nomination committee proposed re-election of Mikael Worning as Chairman of the Board of Directors.

Stämman beslutade enligt valberedningens förslag.
The AGM resolved in accordance with the Nomination committee's proposal.

§ 16

Valberedningen föreslog omval av revisionsbolaget KPMG AB. Det antecknades att den auktoriserade revisorn Jonas Nihlberg skulle fortsätta som huvudansvarig revisor.
The Nomination committee proposed to re-elect the auditing company KPMG AB as auditor. It was noted that the authorized auditor Jonas Nihlberg should continue as principal auditor.

Stämman beslutade enligt valberedningens förslag.
The AGM resolved in accordance with the Nomination committee's proposal.

§ 17

Valberedningen föreslog att de principer för utseende av valberedning som antogs vid årsstämman 2020 även ska gälla inför årsstämman 2024.
The Nomination committee proposed that the principles for the appointment of the Nomination committee adopted at the AGM 2020 shall continue to apply ahead of the AGM 2024.

Stämman beslutade enligt valberedningens förslag.
The AGM resolved in accordance with the Nomination committee's proposal.

§ 18

Styrelsen föreslog att ersättningsrapporten över ersättningar enligt 8 kap. 53 a § aktieföretagslagen, Bilaga 3, skulle godkännas.
The Board of Directors proposed that the remuneration report pursuant to Chapter 8, Section 53 a of the Swedish Companies Act, Appendix 3, was to be approved.

Stämman beslutade enligt styrelsens förslag.
The AGM resolved in accordance with the Board's proposal.

§ 19

Styrelsen föreslog att årsstämman skulle anta riktlinjer till ledande befattningshavare enligt Bilaga 4.
The Board of Directors proposed that the AGM should adopt guidelines for remuneration to the senior management in accordance with Appendix 4.

Stämman beslutade enligt styrelsens förslag.
The AGM resolved in accordance with the Board's proposal.

§ 20

Stämman avslutades.
The AGM was closed.

*****Signaturesida följer / *Signature page following******

Vid protokollet:
Minutes kept by:

Louise Kjellberg

Justeras:
Adjusted:

Anton Walfridsson

Annika Boström

KALLELSE TILL ÅRSSTÄMMA I CELLAVISION AB (PUBL)

Aktieägarna i CellaVision AB (publ), org. nr 556500-0998 ("Bolaget") kallas härmed till årsstämma den 5 maj 2023 kl. 15.00 i CellaVisions lokaler på Mobilvägen 12 i Lund. Rösträttsregistrering börjar kl. 14.30 och avbryts när stämman öppnas.

Rätt till deltagande

Rätt att delta i årsstämman har den som dels upptagits som aktieägare i den av Euroclear Sweden AB förda aktieboken avseende förhållandena den 26 april 2023, dels senast den 28 april 2023 till Bolaget anmäler sin avsikt att delta i årsstämman. Anmälan kan ske skriftligt under adress CellaVision AB (publ), c/o Fredersen Advokatbyrå, Birger Jarlsgatan 8, 114 34 Stockholm, eller via e-post till cellavision@fredersen.se. Vid anmälan ska anges namn, adress, person- eller organisationsnummer, telefonnummer, samt, i förekommande fall, antal biträden (högst två).

Aktieägare som har sina aktier förvaltarregistrerade, d.v.s. förvarade i en depå, måste tillfälligt inregistrera aktierna i eget namn i den av Euroclear Sweden AB förda aktieboken för att få delta i stämman. Sådan registrering måste vara verkställd senast den 28 april 2023 och bör begäras i god tid före denna dag hos den som förvaltar aktierna.

Fullmakt

Om aktieägare avser låta sig företrädas av ombud ska fullmakt utfärdas för ombudet. Fullmakten ska vara skriftlig, av aktieägaren undertecknad och daterad. Om aktieägaren är en juridisk person ska kopia av registreringsbevis eller, om sådan handling inte finns, motsvarande behörighetshandling bifogas anmälan. Handlingen ska styrka rätten hos den som undertecknat fullmakten att utse ombud för den juridiska personen. För att underlätta registreringen vid stämman bör fullmakt i original samt registreringsbevis och andra behörighetshandlingar vara Bolaget till handa under ovanstående adress senast den 28 april 2023. Om fullmakt och övriga behörighetshandlingar inte insänts i förväg ska fullmakt i original samt övriga behörighetshandlingar kunna uppvisas vid stämman. Fullmaktsformulär finns tillgängligt hos Bolaget och på Bolagets webbplats, www.cellavision.com, och sänds på begäran till aktieägare som uppger sin postadress.

Förslag till dagordning

1. Öppnande
2. Val av ordförande vid stämman
3. Upprättande och godkännande av röstlängd
4. Godkännande av dagordning
5. Val av en eller två justeringsmän

6. Prövning av om stämman blivit behörigen sammankallad
7. Anförande av verkställande direktören
8. Framläggande och föredragande av årsredovisningen och revisionsberättelsen samt koncernredovisningen och koncernrevisionsberättelsen
9. Beslut om fastställelse av resultaträkningen och balansräkningen samt av koncernresultaträkningen och koncernbalansräkningen
10. Beslut om disposition av Bolagets resultat enligt den fastställda balansräkningen
11. Beslut om ansvarsfrihet för styrelseledamöterna och verkställande direktören
12. Beslut om antal styrelseledamöter och revisorer
13. Fastställande av styrelse- och revisorsarvoden
14. Val av styrelseledamöter
Valberedningens förslag till styrelseledamöter:
 - 1) Mikael Worning (omval)
 - 2) Christer Fåhraeus (omval)
 - 3) Stefan Wolf (omval)
 - 4) Ann-Charlotte Jarleryd (omval)
 - 5) Louise Armstrong-Denby (nyval)
15. Val av styrelseordförande
Mikael Worning (omval)
16. Val av revisor
17. Beslut om principer för utseende av valberedning
18. Beslut om godkännande av ersättningsrapport
19. Beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare
20. Avslutning

Styrelsens beslutsförslag

Beslut om disposition av Bolagets resultat enligt den fastställda balansräkningen (punkt 10)

Styrelsen föreslår att utdelning för räkenskapsåret 2022 lämnas med 2,25 kronor per aktie. Som avstämningsdag för utdelningen föreslås den 9 maj 2023. Om årsstämman beslutar i enlighet med förslaget beräknas utbetalning ske genom Euroclear Sweden AB:s försorg den 12 maj 2023.

Beslut om godkännande av ersättningsrapport (punkt 18)

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar om godkännande av styrelsens ersättningsrapport över ersättningar enligt 8 kap. 53 a § aktiebolagslagen.

Beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare (punkt 19)

Styrelsen föreslår riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i CellaVision av följande innehåll, att gälla till det uppkommer behov av väsentliga ändringar i riktlinjerna. De ska dock som längst gälla fram till årsstämman 2027. De nu föreslagna riktlinjerna medför inte några väsentliga ändringar i ersättningsstrukturen.

Riktlinjerna omfattar lön och annan ersättning till ledande befattningshavare i CellaVision. Styrelseledamöter omfattas i vissa fall av dessa riktlinjer, se stycket nedan. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2023.

Riktlinjerna styr de beslut om ersättningar som fattas av styrelsen eller styrelsens ersättningsutskott såvitt avser ledande befattningshavare. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman såsom till exempel aktierelaterade incitamentsprogram eller arvode till styrelseledamöter. Eventuell ersättning till CellaVisions stämموvalda styrelseledamöter ska i särskilda fall kunna utgå för tjänster inom deras respektive kompetensområde, som inte utgör styrelsearbete. För sådana tjänster (inklusive tjänster som utförs genom av styrelseledamotens helägda bolag) kan utgå marknadsmässig ersättning förutsatt att aktuell tjänst bidrar till genomförandet av CellaVisions affärsstrategi och till CellaVisions långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. Sådan eventuell ersättning till styrelseledamot omfattas av dessa riktlinjer.

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 och omfattas därför inte av dessa riktlinjer.

Riktlinjernas främjande av CellaVisions affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

CellaVisions vision är global digitalisering och automatisering av blodanalyser för både human- och veterinärsegmentet. För att uppnå detta arbetar CellaVision med en strategi bestående av sex initiativ - geografisk expansion, expansion till nya marknadssegment, innovation, utvecklade partnerskap, förbättrad supply chain och affärsutveckling - för att skapa förutsättningar för bolaget att fortsätta växa i takt med de finansiella målen. CellaVisions affärsidé är att erbjuda produkter inom provberedning, som primärt utgörs av förbrukningsartiklar, samt digitala lösningar för medicinsk mikroskopering som ersätter mikroskop med analysinstrument baserade på digital bildanalys, artificiell intelligens och IT. CellaVisions lösningar bidrar till effektivare arbetsflöden och förbättrad diagnostik med högre kvalitet inom laboriemedicin till en lägre kostnad. CellaVisions vision, strategi och mål i olika avseenden beskrivs närmare på bolagets hemsida www.cellavision.com.

En framgångsrik implementering av CellaVisions affärsstrategi förutsätter att CellaVision kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare med rätt kompetens. För att uppnå detta krävs att CellaVision kan erbjuda en marknadsmässig totalkompensation vilket möjliggörs av

riktlinjerna. Den del av den totala kompensationen som består i rörlig ersättning ska syfta till att främja CellaVisions affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet.

Ersättningsformerna

CellaVision ska erbjuda en marknadsmässig totalkompensation. Ersättningen ska bestå av fast lön, naturaförmåner, rörlig ersättning och pension. Fast lön plus rörlig ersättning utgör tillsammans medarbetarens mållön. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktierelaterade ersättningar.

Fast lön

Fast lön ska beakta den enskildes ansvarsområden och erfarenhet. Den fasta lönen ska omprövas årligen. Fördelningen mellan fast lön och rörlig ersättning ska stå i proportion till befattningshavarens ansvar och befogenhet. Befattningshavare som upprätthåller post som ledamot eller suppleant i koncernbolags styrelse ska inte erhålla särskild styrelseersättning för detta.

Rörlig ersättning

Eventuell rörlig ersättning ska alltid vara i förväg begränsad till ett maximalt belopp som för en ettårsperiod inte ska överstiga 75 procent av befattningshavarens fasta lön eller motsvarande under ett år. Ersättningen ska kopplas till förutbestämda och mätbara kriterier med syfte att främja bolagets långsiktiga värdeskapande, affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet. Fördelningen mellan fast lön och rörlig ersättning ska stå i proportion till befattningshavarens ansvar och befogenhet. 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 bolagets 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.

När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig ersättning avslutats ska de bedömas och det ska fastställas i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Vid den utvärderingen kan ersättningsutskottet, eller i förekommande fall styrelsen, justera målen och/eller ersättningen för såväl positiva som negativa extraordinära händelser, omorganisationer och strukturförändringar.

Kortsiktigt bonusprogram

CellaVisions ledande befattningshavare har rätt till viss bonus förutsatt att vissa mål avseende rörelseresultat och omsättning samt vissa individuella mål nås under respektive räkenskapsår. Målen fastställs av styrelsen. Den bonus för bolagets ledande befattningshavare som gäller under 2023 beräknas, vid oförändrad lönenivå och oförändrat antal ledande befattningshavare, sammanlagt kosta högst 2,7 miljoner kronor per år (exklusive sociala kostnader). Antalet ledande befattningshavare och lönenivån för dessa ledande befattningshavare kan dock komma att ändras och en sådan ändring kan medföra ökade kostnader för bolaget. Kostnaderna för eventuella framtida bonusprogram beräknas enligt samma principer som bonusprogrammet för 2023.

Långsiktigt kontantbaserat incitamentsprogram

Styrelsen avser att fortsätta med ett långsiktigt kontantbaserat incitamentsprogram till CellaVisions ledande befattningshavare i enlighet med vad som anges nedan. Utfallet av ett årligt program 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 en period om tre år som startar den 1 januari år ett och avslutas den 31 december år tre (exempelvis från och med den 1 januari 2023 till och med den 31 december 2025) uppgår till minst 17 procent. Vid maximalt utfall beräknas bolagets kostnader för incitamentsprogrammet som löper från och med den 1 januari 2023 till och med den 31 december 2025 att uppgå till 4,2 miljoner kronor (exklusive sociala kostnader), baserat på en oförändrad lönenivå och att sju ledande befattningshavare deltar i incitamentsprogrammet. Antalet ledande befattningshavare och lönenivån för dessa ledande befattningshavare kan dock komma att ändras och en sådan ändring kan medföra ökade kostnader för bolaget. Kostnaderna för eventuella framtida incitamentsprogram beräknas enligt samma principer som incitamentsprogrammet som löper från och med den 1 januari 2023 till och med den 31 december 2025. För att ta del av utfallet från ett incitamentsprogram ska den ledande befattningshavaren vara anställd i bolaget per den 31 december år tre. Eventuell utbetalning sker det fjärde året (exempelvis, om incitamentsprogrammet löper från och med den 1 januari 2023 till och med den 31 december 2025, då sker eventuell utbetalning 2026).

Pensions- och övriga förmåner

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. För samtliga ledande befattningshavare kan pensionsförmånerna maximalt uppgå till 30 procent av den fasta årliga lönen.

Andra förmåner ska vara marknadsmässiga i förhållande till vad som gäller för motsvarande befattningshavare på marknaden. Sådana förmåner kan sammanlagt uppgå till högst tio (10) procent av den fasta årliga lönen.

Avseende anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får, såvitt avser pensionsförmåner och andra förmåner, nödvändiga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål ska tillgodoses.

Villkor vid uppsägning

Avgångsvederlag för en befattningshavare ska kunna utgå med ett belopp motsvarande högst befattningshavarens fasta lön för tolv månader. Fast lön under uppsägningstiden och avgångsvederlag får sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande befattningshavarens fasta lön för två år. Vid uppsägning av ledande befattningshavare ska bolaget iakttä en uppsägningstid om tre - tolv månader och arbetstagaren en uppsägningstid om tre - sex månader.

Beaktande av lön och anställningsvillkor för anställda

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för CellaVisions medarbetare beaktats. Uppgifter om medarbetarnas totalersättning, ersättningskomponenter samt ersättningsökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. I utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt ersättningar och andra anställningsvillkor för denna grupp. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid bolagsstämma.

Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar för ledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i CellaVision. Ersättningsutskottets ledamöter är oberoende i förhållande till CellaVision och ledningen. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra personer i ledningen, i den mån de berörs av frågorna.

Frångående av riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt frångå riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose CellaVisions långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet, eller för att säkerställa CellaVisions ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket även innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.

Ett exempel på sådant frångående är att ytterligare rörlig ersättning ska kunna utgå vid extraordinära omständigheter, om sådana arrangemang bara görs på individnivå och antingen i syfte att rekrytera eller behålla befattningshavare, eller som ersättning för extraordinära arbetsinsatser utöver befattningshavarens ordinarie arbetsuppgifter. Sådant ersättning får inte överstiga ett belopp motsvarande 100 procent av den fasta årliga lönen samt inte utges mer än en gång per år per individ.

Eventuella betydande förändringar av riktlinjerna och aktieägares synpunkter

Förslaget till dessa riktlinjer innebär inga väsentliga förändringar i förhållande till bolagets befintliga ersättningsriktlinjer, som fastställdes vid årsstämman 2020. I samband med fastställandet av bolagets ersättningsriktlinjer framfördes inga synpunkter från aktieägare.

Information om beslutade ersättningar som inte förfallit till betalning samt om avvikelse från de riktlinjer för ersättning som beslutades av årsstämman 2020

På årsstämman 2020 beslutades om riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare att gälla som längst fram till årsstämman 2024. De riktlinjer som beslutades vid årsstämman 2020 överensstämmer i allt väsentligt med de nu föreslagna riktlinjerna, med förändringen att detta förslag till riktlinjer innehåller ändrade kriterier för maximal ersättning i styrelsens långsiktiga kontantbaserade incitamentsprogram till CellaVisions ledande befattningshavare. De riktlinjer som beslutades av årsstämman 2020 har följts och samtliga tidigare beslutade ersättningar som ännu inte utbetalats håller sig inom dessa riktlinjers angivna ramar.

Valberedningens beslutsförslag

Val av stämмоordförande, styrelse, styrelseordförande och revisor, fastställande av arvoden samt beslut om principer för utseende av valberedning (punkt 2, 12-17)

Valberedningen som består av styrelsens ordförande Mikael Worning (sammankallande och adjungerad), Christer Fåhraeus (utsedd av Christer Fåhraeus med bolag), Nicklas Hansen (utsedd

av William Demant Invest A/S), Anette Andersson (utsedd av SEB Investment fonder) samt Emil Hjalmarsson (utsedd av Grenlunden CEVI AB), föreslår årsstämman besluta:

att advokat Anton Walfridsson vid Fredersen Advokatbyrå väljs till stämмоordförande,

att styrelsen ska bestå av fem ledamöter utan suppleanter,

att antalet revisorer ska vara en utan suppleant,

att styrelsearvode ska utgå med 700 000 kronor (tidigare 700 000) till styrelseordförande och med 260 000 kronor (tidigare 260 000) vardera till övriga styrelseledamöter men att inget arvode ska utgå till ledamöter som är fast anställda i Bolaget; tilläggsarvode ska utgå med 100 000 kronor (tidigare 100 000) till ordförande i styrelsens revisionsutskott och med 50 000 kronor (tidigare 50 000) till övriga ledamöter i styrelsens revisionsutskott, samt med 50 000 kronor (tidigare 50 000) till ordförande i styrelsens ersättningsutskott och med 25 000 kronor (tidigare 25 000) till övriga ledamöter i styrelsens ersättningsutskott,

att revisorsarvode ska utgå enligt godkänd räkning,

att Mikael Worning, Christer Fåhraeus, Stefan Wolf och Ann-Charlotte Jarleryd omväljs, samt att Louise Armstrong-Denby väljs, till styrelseledamöter för tiden intill slutet av nästa årsstämma; noteras att Åsa Hedin har avböjt omval,

att Mikael Worning omväljs till styrelseordförande,

att det registrerade revisionsbolaget KPMG AB omväljs till revisor intill slutet av årsstämman 2024. KPMG AB har meddelat att den auktoriserade revisorn Jonas Nihlberg kommer fortsätta som huvudansvarig revisor om stämman beslutar enligt förslaget, samt

att de principer för utseende av valberedning som antogs på årsstämman 2020 ska fortsätta att gälla även inför årsstämman 2024.

Information om styrelseledamot som föreslås för nyval

Louise Armstrong-Denby

Övriga uppdrag och tidigare erfarenhet: Louise Armstrong-Denby är idag Chief Commercial Officer på Visiopharm, ett företag verksamt inom digital patologi. Innan Louise började på Visiopharm var hon Chief Sales Officer på Random 42 och Global Sales Director på Andor Technology. Hon har också mångårig erfarenhet från PerkinElmer. Louise har en MSc inom Advanced Analytical Chemistry och en PhD inom Analytical Chemistry.

Oberoende: Louise Armstrong-Denby är oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen och oberoende i förhållande till större aktieägare.

För fullständig information om de föreslagna ledamöterna hänvisas till Bolagets webbplats www.cellavision.com

Övrig information

Vid tidpunkten för denna kallelses utfärdande uppgår det totala antalet aktier i Bolaget till 23 851 547, med ett sammanlagt antal röster om 23 851 547. CellaVision AB innehar inga egna aktier.

Årsredovisning, revisionsberättelse, fullmaktsformulär och fullständigt beslutsunderlag i övrigt kommer att hållas tillgängliga hos Bolaget och på Bolagets hemsida minst tre veckor före stämman. Handlingarna sänds på begäran till aktieägare som uppger sin postadress.

Aktieägarna erinras om sin rätt att begära upplysningar enligt 7 kap. 32 § aktiebolagslagen.

Behandling av personuppgifter

För information om hur dina personuppgifter behandlas se

www.euroclear.com/dam/ESw/Legal/Integritetspolicy-bolagsstammor-svenska.pdf.

Lund i mars 2023

CellaVision AB (publ)

Styrelsen

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

Kallelse 2023

Beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare (punkt 19)

Styrelsen föreslår riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i CellaVision av följande innehåll, att gälla till det uppkommer behov av väsentliga ändringar i riktlinjerna. De ska dock som längst gälla fram till årsstämman 2027. De nu föreslagna riktlinjerna medför inte några väsentliga ändringar i ersättningsstrukturen.

Riktlinjerna omfattar lön och annan ersättning till ledande befattningshavare i CellaVision. Styrelseledamöter omfattas i vissa fall av dessa riktlinjer, se stycket nedan. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2023.

Riktlinjerna styr de beslut om ersättningar som fattas av styrelsen eller styrelsens ersättningsutskott såvitt avser ledande befattningshavare. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman såsom till exempel aktierelaterade incitamentsprogram eller arvode till styrelseledamöter. Eventuell ersättning till CellaVisions stämموvalda styrelseledamöter ska i särskilda fall kunna utgå för tjänster inom deras respektive kompetensområde, som inte utgör styrelsearbete. För sådana tjänster (inklusive tjänster som utförs genom av styrelseledamotens helägda bolag) kan utgå marknadsmässig ersättning förutsatt att aktuell tjänst bidrar till genomförandet av CellaVisions affärsstrategi och till CellaVisions långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. Sådan eventuell ersättning till styrelseledamot omfattas av dessa riktlinjer.

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 och omfattas därför inte av dessa riktlinjer.

Riktlinjernas främjande av CellaVisions affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

CellaVisions vision är global digitalisering och automatisering av blodanalyser för både human- och veterinärsegmentet. För att uppnå detta arbetar CellaVision med en strategi bestående av sex initiativ - geografisk expansion, expansion till nya marknadssegment, innovation, utvecklade partnerskap, förbättrad supply chain och affärsutveckling - för att skapa förutsättningar för bolaget att fortsätta växa i takt med de finansiella målen. CellaVisions affärsidé är att erbjuda produkter inom provberedning, som primärt utgörs av förbrukningsartiklar, samt digitala lösningar för medicinsk mikroskopering som ersätter mikroskop med analysinstrument baserade på digital bildanalys, artificiell intelligens och IT. CellaVisions lösningar bidrar till

effektivare arbetsflöden och förbättrad diagnostik med högre kvalitet inom laboratoriemedicin till en lägre kostnad. CellaVisions vision, strategi och mål i olika avseenden beskrivs närmare på bolagets hemsida www.cellavision.com.

En framgångsrik implementering av CellaVisions affärsstrategi förutsätter att CellaVision kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare med rätt kompetens. För att uppnå detta krävs att CellaVision kan erbjuda en marknadsmässig totalkompensation vilket möjliggörs av riktlinjerna. Den del av den totala kompensationen som består i rörlig ersättning ska syfta till att främja CellaVisions affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet.

Ersättningsformerna

CellaVision ska erbjuda en marknadsmässig totalkompensation. Ersättningen ska bestå av fast lön, naturaförmåner, rörlig ersättning och pension. Fast lön plus rörlig ersättning utgör tillsammans medarbetarens mållön. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktierelaterade ersättningar.

Fast lön

Fast lön ska beakta den enskildes ansvarsområden och erfarenhet. Den fasta lönen ska omprövas årligen. Fördelningen mellan fast lön och rörlig ersättning ska stå i proportion till befattningshavarens ansvar och befogenhet. Befattningshavare som upprätthåller post som ledamot eller suppleant i koncernbolags styrelse ska inte erhålla särskild styrelseersättning för detta.

Rörlig ersättning

Eventuell rörlig ersättning ska alltid vara i förväg begränsad till ett maximalt belopp som för en ettårsperiod inte ska överstiga 75 procent av befattningshavarens fasta lön eller motsvarande under ett år. Ersättningen ska kopplas till förutbestämda och mätbara kriterier med syfte att främja bolagets långsiktiga värdeskapande, affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet. Fördelningen mellan fast lön och rörlig ersättning ska stå i proportion till befattningshavarens ansvar och befogenhet. 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 bolagets 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.

När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig ersättning avslutats ska de bedömas och det ska fastställas i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Vid den utvärderingen kan ersättningsutskottet, eller i förekommande fall styrelsen, justera målen och/eller ersättningen för såväl positiva som negativa extraordinära händelser, omorganisationer och strukturförändringar.

Kortsiktigt bonusprogram

CellaVisions ledande befattningshavare har rätt till viss bonus förutsatt att vissa mål avseende rörelseresultat och omsättning samt vissa individuella mål nås under respektive räkenskapsår. Målen fastställs av styrelsen. Den bonus för bolagets ledande befattningshavare som gäller under 2023 beräknas, vid oförändrad lönenivå och oförändrat antal ledande befattningshavare, sammanlagt kosta högst 2,7 miljoner kronor per år (exklusive sociala kostnader). Antalet ledande befattningshavare och lönenivån för dessa ledande befattningshavare kan dock komma att ändras och en sådan ändring kan medföra ökade kostnader för bolaget. Kostnaderna för eventuella framtida bonusprogram beräknas enligt samma principer som bonusprogrammet för 2023.

Långsiktigt kontantbaserat incitamentsprogram

Styrelsen avser att fortsätta med ett långsiktigt kontantbaserat incitamentsprogram till CellaVisions ledande befattningshavare i enlighet med vad som anges nedan. Utfallet av ett årligt program 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 en period om tre år som startar den 1 januari år ett och avslutas den 31 december år tre (exempelvis från och med den 1 januari 2023 till och med den 31 december 2025) uppgår till minst 17 procent. Vid maximalt utfall beräknas bolagets kostnader för incitamentsprogrammet som löper från och med den 1 januari 2023 till och med den 31 december 2025 att uppgå till 4,2 miljoner kronor (exklusive sociala kostnader), baserat på en oförändrad lönenivå och att sju ledande befattningshavare deltar i incitamentsprogrammet. Antalet ledande befattningshavare och lönenivån för dessa ledande befattningshavare kan dock komma att ändras och en sådan ändring kan medföra ökade kostnader för bolaget. Kostnaderna för eventuella framtida incitamentsprogram beräknas enligt samma principer som incitamentsprogrammet som löper från och med den 1 januari 2023 till och med den 31 december 2025. För att ta del av utfallet från ett incitamentsprogram ska den ledande befattningshavaren vara anställd i bolaget per den 31 december år tre. Eventuell utbetalning sker det fjärde året (exempelvis, om incitamentsprogrammet löper från och med den 1 januari 2023 till och med den 31 december 2025, då sker eventuell utbetalning 2026).

Pensions- och övriga förmåner

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. För samtliga ledande befattningshavare kan pensionsförmånerna maximalt uppgå till 30 procent av den fasta årliga lönen.

Andra förmåner ska vara marknadsmässiga i förhållande till vad som gäller för motsvarande befattningshavare på marknaden. Sådana förmåner kan sammanlagt uppgå till högst tio (10) procent av den fasta årliga lönen.

Avseende anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får, såvitt avser pensionsförmåner och andra förmåner, nödvändiga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål ska tillgodoses.

Villkor vid uppsägning

Avgångsvederlag för en befattningshavare ska kunna utgå med ett belopp motsvarande högst befattningshavarens fasta lön för tolv månader. Fast lön under uppsägningstiden och avgångsvederlag får sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande befattningshavarens fasta lön för två år. Vid uppsägning av ledande befattningshavare ska bolaget iaktta en uppsägningstid om tre - tolv månader och arbetstagaren en uppsägningstid om tre - sex månader.

Beaktande av lön och anställningsvillkor för anställda

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för CellaVisions medarbetare beaktats. Uppgifter om medarbetarnas totalersättning, ersättningskomponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. I utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt ersättningar och andra anställningsvillkor för denna grupp. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid bolagsstämma.

Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar

för ledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i CellaVision. Ersättningsutskottets ledamöter är oberoende i förhållande till CellaVision och ledningen. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra personer i ledningen, i den mån de berörs av frågorna.

Frångående av riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt frånga riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose CellaVisions långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet, eller för att säkerställa CellaVisions ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket även innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.

Ett exempel på sådant frångående är att ytterligare rörlig ersättning ska kunna utgå vid extraordinära omständigheter, om sådana arrangemang bara görs på individnivå och antingen i syfte att rekrytera eller behålla befattningshavare, eller som ersättning för extraordinära arbetsinsatser utöver befattningshavarens ordinarie arbetsuppgifter. Sådan ersättning får inte överstiga ett belopp motsvarande 100 procent av den fasta årliga lönen samt inte utges mer än en gång per år per individ.

Eventuella betydande förändringar av riktlinjerna och aktieägares synpunkter

Förslaget till dessa riktlinjer innebär inga väsentliga förändringar i förhållande till bolagets befintliga ersättningsriktlinjer, som fastställdes vid årsstämman 2020. I samband med fastställandet av bolagets ersättningsriktlinjer framfördes inga synpunkter från aktieägare.

Information om beslutade ersättningar som inte förfallit till betalning samt om avvikelse från de riktlinjer för ersättning som beslutades av årsstämman 2020

På årsstämman 2020 beslutades om riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare att gälla som längst fram till årsstämman 2024. De riktlinjer som beslutades vid årsstämman 2020 överensstämmer i allt väsentligt med de nu föreslagna riktlinjerna, med förändringen att detta förslag till riktlinjer innehåller ändrade kriterier för maximal ersättning i styrelsens långsiktiga kontantbaserade incitamentsprogram till CellaVisions ledande befattningshavare. De riktlinjer som beslutades av årsstämman 2020 har följts och samtliga tidigare beslutade ersättningar som ännu inte utbetalats håller sig inom dessa riktlinjers angivna ramar.