

Ersättningsrapport 2023

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för CellaVision AB (publ) ("CellaVision"), antagna av årsstämman 2023, tillämpades från och med 2023. 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 82-83 i årsredovisningen för 2023. Information om ersättningsutskottets arbete under 2023 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 47-48 i årsredovisningen för 2023.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not B6 på sidan 82 i årsredovisningen för 2023.

Utveckling under 2023

Verkställande direktören sammanfattar CellaVisions övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 6 i årsredovisningen 2023.

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 sidorna 47-48 i årsredovisningen för 2023. CellaVision har under 2023 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 2023 (kSEK)

	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Pensionskostnad*	Total ersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning
	Grundlön	Andra förmåner	Ettårig	Flerårig			
Simon Østergaard (VD)	5 969	203	257	624	328	7 381	84/12

* Pensionskostnader är premiebestämd, har tillfullo redovisats som fast ersättning i relationen andel fast respektive rörlig ersättning. Under året har avsättning till VD:s pension omförhandlats och ersätts nu med ett bruttolönetillägg. Kostnaden för bruttolönetillägget är kostnadsneutralt för CellaVision jämfört med den tidigare avsättning till pension.

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 2023 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 75 % av årslönen för VD. Det har inte betalats ut någon rörlig kontant ersättning till Simon Østergaard under året.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och CellaVisions resultat

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

	2019 jämfört med 2018	2020 jämfört med 2019	2021 jämfört med 2020	2022 jämfört med 2021	2023 jämfört med 2022	2023
Ersättning till VD	+640 (+17%)	-1 643 (-37%)	+2 905 (103 %)	+292 (5 %)	+1 038 (17 %)	7 053
Koncernens rörelseresultat	+14 969 (+13%)	+16 303 (-13%)	+52 460 (48%)	-4 467 (-3%)	+8 785 (6%)	167 051
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda* i CellaVision	-24 (-4%)	-17 (-17%)	+34 (7%)	-16 (-3%)	107 (21%)	622

* Exklusive verkställande direktören