

Ersättningsrapport 2024

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 79-80 i årsredovisningen för 2024. Information om ersättningsutskottets arbete under 2024 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 45 i årsredovisningen för 2024.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not B6 på sidan 79 i årsredovisningen för 2024.

Utveckling under 2024

Verkställande direktören sammanfattar CellaVisions övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 6 i årsredovisningen 2024.

CellaVisions ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En förutsättning för en framgångsrik implementering av CellaVisions affärsstrategi förutsätter att CellaVision kan rekrytera och behålla kompetenta medarbetare med rätt kvalifikationer. För att möjliggöra detta krävs att CellaVision erbjuder en marknadsmässig totalersättning, vilket är syftet med riktlinjernas utformning. Den del av den totala ersättningen som avser rörlig ersättning ska bidra till att främja företagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, däribland hållbarhet. Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och får bestå av fast lön, naturaförmåner, rörlig ersättning och pension. Den rörliga kontanterersättningen 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 jämförbara mål inom respektive ansvarsområde. Mätperioden för kriterierna kopplade till rörlig ersättning ska vara ett år för det kortfristiga programmet och tre år för de långfristiga programmen.

Riktlinjerna finns beskrivna på sidorna 46-47 i årsredovisningen för 2024. CellaVision har under 2024 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 från det bolag där respektive ledande befattningshavare har sin anställning inom CellaVision. Ingen ersättning har krävts tillbaka. CellaVision har inte inrättat något aktie- eller aktiekursrelaterat incitamentsprogram.

Tabell 1 - Totalersättning till verkställande direktören under 2024 (kSEK)

	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Pensionskostnad*	Total ersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning
	Grundlön	Andra förmåner	Ettårig	Flerårig			
Simon Østergaard (VD)	5 296	206	718	346	0	6 566	84/16

* Avsättning till VD:s pension ersätts med ett bruttolönetillägg. Kostnaden för bruttolönetillägget är kostnadsneutralt för CellaVision.

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 2024 beaktats. De icke-finansiella prestationskriterierna bidrar även till att anpassa verksamheten till hållbarhetsmålen och är i linje med CellaVisions värderingar

Incitamentsprogrammen för ledande befattningshavare består av ett långsiktigt program relaterat till utveckling av resultat per aktie och ett rörligt program som är kopplat till omsättning, EBITDA och individuella mål. Det årliga utfallet är maximerat till 60 % av årslönen för VD. Rörlig kontant ersättning har utgått till VD med 718 kSEK avseende det kortfristiga programmet under året. Ytterligare 346 kSEK har reserverats som en kostnad för VD avseende de långfristiga programmen.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och CellaVisions resultat

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

	2020 jämfört med 2019	2021 jämfört med 2020	2022 jämfört med 2021	2023 jämfört med 2022	2024 jämfört med 2023	2024
Ersättning till VD	-1 643 (-37%)	+2 905 (103 %)	+292 (5 %)	+1 038 (17 %)	-487 (-7 %)	6 566
Koncernens rörelseresultat	+16 303 (-13%)	+52 460 (48%)	-4 467 (-3%)	+8 785 (6%)	+10 628 (6%)	177 679
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda* i CellaVision	-17 (-17%)	+34 (7%)	-16 (-3%)	+ 107 (21%)	+ 59 (9%)	681

* Exklusive verkställande direktören