

Ersättningsrapport 2025

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för CellaVision AB (publ) ("CellaVision"), antagna av årsstämman 2025, tillämpades från och med 2025. 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 83-84 i årsredovisningen för 2025. Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 48 i årsredovisningen för 2025.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not B6 på sidan 83 i årsredovisningen för 2025.

Utveckling under 2025

Verkställande direktören sammanfattar CellaVisions övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 6 i årsredovisningen 2025.

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, förmåner, rörlig ersättning samt 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 enligt ersättningsriktlinjerna alltid vara begränsad till ett maximalt belopp som för en ettårsperiod inte ska överstiga 75 procent av befattningshavarens fasta lön eller motsvarande under ett år. 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 49 i årsredovisningen för 2025. CellaVision har under 2025 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 2025 (kSEK)

	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Pensionskostnad*	Total ersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning
	Fast lön	Andra förmåner	Ettårig	Flerårig			
Simon Østergaard (VD)	5 140	192	741	0	0	6 073	88/12

* 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 beaktats. De icke-finansiella prestationskriterierna bidrar även till att anpassa verksamheten till hållbarhetsmålen och är i linje med CellaVisions värderingar. Både det kortsiktiga incitamentsprogrammet och de långsiktiga incitamentsprogrammen är begränsade till 30 procent av den årliga fasta lönen.

Incitamentsprogrammen för ledande befattningshavare består av ett långsiktigt program relaterat till utveckling av resultat per aktie och ett kortsiktigt program som är kopplat till omsättning, EBITDA och individuella mål. Rörlig kontant ersättning har utgått till VD med totalt 741 kSEK under 2025. Utfallet för det kortsiktiga programmet uppgick till 741 kSEK och för det långsiktiga programmet uppgick ersättningen till 0 kSEK.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och CellaVisions resultat

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

	2021 jämfört med 2020	2022 jämfört med 2021	2023 jämfört med 2022	2024 jämfört med 2023	2025 jämfört med 2024	2025
Ersättning till VD	+2 905 (103 %)	+292 (5 %)	+1 038 (17 %)	-487 (-7 %)	-493 (-8 %)	6 073
Koncernens rörelseresultat	+52 460 (48%)	-4 467 (-3%)	+8 785 (6%)	+10 628 (6%)	+24 394 (14%)	202 073
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda* i CellaVision	+34 (7%)	-16 (-3%)	+107 (21%)	+59 (9%)	+58 (9%)	739

* Exklusive verkställande direktören