

### **Förslag till beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare**

Styrelsen föreslår riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare av följande huvudsakliga innehåll:

Bolaget ska erbjuda en marknadsmässig totalkompensation som möjliggör att ledande befattningshavare kan rekryteras och behållas. Kompensationen till bolagsledningen ska bestå av fast lön, naturaförmåner, rörlig ersättning och pension. Fast lön plus rörlig lön utgör tillsammans individens mållön.

Den fasta lönen ska beakta den enskildes ansvarsområden och erfarenhet och omprövas årligen. Fördelningen mellan fast lön och rörlig ersättning ska stå i proportion till befattningshavarens ansvar och befogenhet. Den rörliga ersättningen ska alltid vara i förväg begränsad till ett maximalt belopp och vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier. För VD ska den rörliga lönen baseras på individuella mål som fastställs av styrelsen. Sådana mål ska vara kopplade till bolagets övergripande mål inklusive resultat, omsättning och/eller kassaflöde. För övriga ledande befattningshavare ska den rörliga lönen baseras på motsvarande mål samt mål inom det egna ansvarsområdet.

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. Avgångsvederlag för en befattningshavare ska kunna utgå med ett belopp motsvarande högst 12 månadslöner. Summan av den fasta lönen under uppsägningstid och avgångsvederlag ska inte överstiga ett belopp motsvarande befattningshavarens fasta lön för två år. Befattningshavare som upprätthåller post som ledamot eller suppleant i koncernbolags styrelse ska inte erhålla särskild styrelseersättning för detta.

Styrelsen får frånga dessa riktlinjer om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det.

### **Tidigare beslutade ersättningar till ledande befattningshavare som inte har förfallit till betalning**

Årsstämman 2011 beslutade om ett aktiekursrelaterat incitamentsprogram för ledande befattningshavare. Hur mycket programmet som mest kan komma att kosta bolaget framgår på s. 32 i årsredovisningen för 2012. Härutöver finns löpande åtaganden gentemot ledande befattningshavare, jfr not 7.4 i årsredovisningen för 2012. I övrigt finns inga ersättningsåtaganden i förhållande till ledande befattningshavare som inte har förfallit till betalning.

### **Beräknade kostnader för rörlig ersättning**

Enligt aktiebolagslagen ska bolaget redovisa vad den rörliga ersättningen till ledande befattningshavare kan komma att kosta vid olika tänkbara utfall. De riktlinjer styrelsen föreslår medger rörliga ersättningar utformade på olika vis. Här redovisas tänkbart utfall baserat på de system för rörliga ersättningar som gäller för närvarande, nämligen dels ovan nämnda aktiekursrelaterade incitamentsprogram, dels nu gällande bonus för ledningen. Vid maximalt utfall i det aktiekursrelaterade incitamentsprogrammet beräknas kostnaderna för bolaget uppgå till 832 000 kronor (exklusive sociala avgifter). Beräkningen baseras på att antalet ledande befattningshavare, inklusive VD, som deltar i programmet uppgick till fem under 2011 och sex under 2012. Vid oförändrad lönenivå och storlek på ledningsgrupp beräknas den sammanlagda kostnaden för bonus till de ledande befattningshavarna högst uppgå till 850 000 kronor per år (exklusive sociala kostnader).

**Avsteg från de riktlinjer som beslutades år 2012**

Bolaget har inte gjort några avsteg från de riktlinjer som beslutades vid årsstämman 2012.

Lund i mars 2013

**CellaVision AB (publ)**

*Styrelsen*