

Ersättningsrapport 2021

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 67–68 i årsredovisningen för 2021. Information om ersättningsutskottets arbete under 2021 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 41 i årsredovisningen för 2021.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not B6 på sidan 67 i årsredovisningen för 2021.

Utveckling under 2021

Verkställande direktören sammanfattar CellaVisions övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 4–5 i årsredovisningen 2021.

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 43 i årsredovisningen för 2021. CellaVision har under 2021 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 2021 (kSEK)

	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Pensionskostnad ***	Total ersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning
	Grundlön	Andra förmåner	Ettårig	Flerårig			
Simon Østergaard (VD) *	4 973	128	348	174	541	6 164	92/8
Magnus Blixt (CFO och tf VD) **	100				30		100/0

* Simon Østergaard VD i CellaVision från och med 1 mars 2021

** Magnus Blixt var tf VD i CellaVison till och med februari 2021 med ökad ersättning om 50kSEK per månad

*** 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 2021 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 inte betalats ut någon rörlig kontant ersättning till Simon Østergaard under året, dock har det reserverats för 515 kSEK. Magnus Blixt har inte omfattats av programmet i egenskap av hans roll som tf. VD.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och CellaVisions resultat

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

	2016 jämfört med 2017	2017 jämfört med 2018	2018 jämfört med 2019	2019 jämfört med 2020	2020 jämfört med 2021	2021
Ersättning till VD	+862 (+33%)	+361 (+10%)	+640 (+17%)	-1 643 (-37%)	+2 905 (103 %)	5 723
Koncernens rörelseresultat	+16 724 (+23%)	+20 715(+23%)	+14 969 (+13%)	+16 303 (-13%)	+52 460 (48%)	162 733
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda* i CellaVision	+37 (+6%)	-36 (-5%)	-24 (-4%)	-17 (-17%)	+34 (7%)	531

* Exklusive verkställande direktören