

## Kallelse 2023

### ***Beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare (punkt 19)***

Styrelsen föreslår riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i CellaVision av följande innehåll, att gälla till det uppkommer behov av väsentliga ändringar i riktlinjerna. De ska dock som längst gälla fram till årsstämman 2027. De nu föreslagna riktlinjerna medför inte några väsentliga ändringar i ersättningsstrukturen.

Riktlinjerna omfattar lön och annan ersättning till ledande befattningshavare i CellaVision. Styrelseledamöter omfattas i vissa fall av dessa riktlinjer, se stycket nedan. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2023.

Riktlinjerna styr de beslut om ersättningar som fattas av styrelsen eller styrelsens ersättningsutskott såvitt avser ledande befattningshavare. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman såsom till exempel aktierelaterade incitamentsprogram eller arvode till styrelseledamöter. Eventuell ersättning till CellaVisions stämموالدا styrelseledamöter ska i särskilda fall kunna utgå för tjänster inom deras respektive kompetensområde, som inte utgör styrelsearbete. För sådana tjänster (inklusive tjänster som utförs genom av styrelseledamotens helägda bolag) kan utgå marknadsmässig ersättning förutsatt att aktuell tjänst bidrar till genomförandet av CellaVisions affärsstrategi och till CellaVisions långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. Sådan eventuell ersättning till styrelseledamot omfattas av dessa riktlinjer.

Rörlig ersättning till ledande befattningshavare ska kunna utgå genom deltagande i från tid till annan beslutade långsiktiga incitamentsprogram. Sådana program kan vara kontantbaserade, aktierelaterade eller aktiekursrelaterade. Nya aktierelaterade eller aktiekursrelaterade program beslutas i förekommande fall av bolagsstämman och omfattas därför inte av dessa riktlinjer.

### Riktlinjernas främjande av CellaVisions affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

CellaVisions vision är global digitalisering och automatisering av blodanalyser för både human- och veterinärsegmentet. För att uppnå detta arbetar CellaVision med en strategi bestående av sex initiativ - geografisk expansion, expansion till nya marknadssegment, innovation, utvecklade partnerskap, förbättrad supply chain och affärsutveckling - för att skapa förutsättningar för bolaget att fortsätta växa i takt med de finansiella målen. CellaVisions affärsidé är att erbjuda produkter inom provberedning, som primärt utgörs av förbrukningsartiklar, samt digitala lösningar för medicinsk mikroskopering som ersätter mikroskop med analysinstrument baserade på digital bildanalys, artificiell intelligens och IT. CellaVisions lösningar bidrar till

---

effektivare arbetsflöden och förbättrad diagnostik med högre kvalitet inom laboratoriemedicin till en lägre kostnad. CellaVisions vision, strategi och mål i olika avseenden beskrivs närmare på bolagets hemsida [www.cellavision.com](http://www.cellavision.com).

En framgångsrik implementering av CellaVisions affärsstrategi förutsätter att CellaVision kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare med rätt kompetens. För att uppnå detta krävs att CellaVision kan erbjuda en marknadsmässig totalkompensation vilket möjliggörs av riktlinjerna. Den del av den totala kompensationen som består i rörlig ersättning ska syfta till att främja CellaVisions affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet.

### Ersättningsformerna

CellaVision ska erbjuda en marknadsmässig totalkompensation. Ersättningen ska bestå av fast lön, naturaförmåner, rörlig ersättning och pension. Fast lön plus rörlig ersättning utgör tillsammans medarbetarens mållön. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktierelaterade ersättningar.

#### *Fast lön*

Fast lön ska beakta den enskildes ansvarsområden och erfarenhet. Den fasta lönen ska omprövas årligen. Fördelningen mellan fast lön och rörlig ersättning ska stå i proportion till befattningshavarens ansvar och befogenhet. Befattningshavare som upprätthåller post som ledamot eller suppleant i koncernbolags styrelse ska inte erhålla särskild styrelseersättning för detta.

#### *Rörlig ersättning*

Eventuell rörlig ersättning ska alltid vara i förväg begränsad till ett maximalt belopp som för en ettårsperiod inte ska överstiga 75 procent av befattningshavarens fasta lön eller motsvarande under ett år. Ersättningen ska kopplas till förutbestämda och mätbara kriterier med syfte att främja bolagets långsiktiga värdeskapande, affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet. Fördelningen mellan fast lön och rörlig ersättning ska stå i proportion till befattningshavarens ansvar och befogenhet. 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 bolagets 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.

När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig ersättning avslutats ska de bedömas och det ska fastställas i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Vid den utvärderingen kan ersättningsutskottet, eller i förekommande fall styrelsen, justera målen och/eller ersättningen för såväl positiva som negativa extraordinära händelser, omorganisationer och strukturförändringar.

#### *Kortsiktigt bonusprogram*

CellaVisions ledande befattningshavare har rätt till viss bonus förutsatt att vissa mål avseende rörelseresultat och omsättning samt vissa individuella mål nås under respektive räkenskapsår. Målen fastställs av styrelsen. Den bonus för bolagets ledande befattningshavare som gäller under 2023 beräknas, vid oförändrad lönenivå och oförändrat antal ledande befattningshavare, sammanlagt kosta högst 2,7 miljoner kronor per år (exklusive sociala kostnader). Antalet ledande befattningshavare och lönenivån för dessa ledande befattningshavare kan dock komma att ändras och en sådan ändring kan medföra ökade kostnader för bolaget. Kostnaderna för eventuella framtida bonusprogram beräknas enligt samma principer som bonusprogrammet för 2023.

#### *Långsiktigt kontantbaserat incitamentsprogram*

Styrelsen avser att fortsätta med ett långsiktigt kontantbaserat incitamentsprogram till CellaVisions ledande befattningshavare i enlighet med vad som anges nedan. Utfallet av ett årligt program är beroende av hur den årliga genomsnittliga tillväxten av bolagets vinst per aktie utvecklas. Maximal ersättning utgår om den årliga genomsnittliga tillväxten av bolagets vinst per aktie under en period om tre år som startar den 1 januari år ett och avslutas den 31 december år tre (exempelvis från och med den 1 januari 2023 till och med den 31 december 2025) uppgår till minst 17 procent. Vid maximalt utfall beräknas bolagets kostnader för incitamentsprogrammet som löper från och med den 1 januari 2023 till och med den 31 december 2025 att uppgå till 4,2 miljoner kronor (exklusive sociala kostnader), baserat på en oförändrad lönenivå och att sju ledande befattningshavare deltar i incitamentsprogrammet. Antalet ledande befattningshavare och lönenivån för dessa ledande befattningshavare kan dock komma att ändras och en sådan ändring kan medföra ökade kostnader för bolaget. Kostnaderna för eventuella framtida incitamentsprogram beräknas enligt samma principer som incitamentsprogrammet som löper från och med den 1 januari 2023 till och med den 31 december 2025. För att ta del av utfallet från ett incitamentsprogram ska den ledande befattningshavaren vara anställd i bolaget per den 31 december år tre. Eventuell utbetalning sker det fjärde året (exempelvis, om incitamentsprogrammet löper från och med den 1 januari 2023 till och med den 31 december 2025, då sker eventuell utbetalning 2026).

### *Pensions- och övriga förmåner*

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. För samtliga ledande befattningshavare kan pensionsförmånerna maximalt uppgå till 30 procent av den fasta årliga lönen.

Andra förmåner ska vara marknadsmässiga i förhållande till vad som gäller för motsvarande befattningshavare på marknaden. Sådana förmåner kan sammanlagt uppgå till högst tio (10) procent av den fasta årliga lönen.

Avseende anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får, såvitt avser pensionsförmåner och andra förmåner, nödvändiga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål ska tillgodoses.

### Villkor vid uppsägning

Avgångsvederlag för en befattningshavare ska kunna utgå med ett belopp motsvarande högst befattningshavarens fasta lön för tolv månader. Fast lön under uppsägningstiden och avgångsvederlag får sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande befattningshavarens fasta lön för två år. Vid uppsägning av ledande befattningshavare ska bolaget iakttä en uppsägningstid om tre - tolv månader och arbetstagaren en uppsägningstid om tre - sex månader.

### Beaktande av lön och anställningsvillkor för anställda

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för CellaVisions medarbetare beaktats. Uppgifter om medarbetarnas totalersättning, ersättningskomponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

### Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. I utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt ersättningar och andra anställningsvillkor för denna grupp. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid bolagsstämma.

Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar

för ledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i CellaVision. Ersättningsutskottets ledamöter är oberoende i förhållande till CellaVision och ledningen. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra personer i ledningen, i den mån de berörs av frågorna.

#### Frångående av riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt frånga riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose CellaVisions långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet, eller för att säkerställa CellaVisions ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket även innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.

Ett exempel på sådant frångående är att ytterligare rörlig ersättning ska kunna utgå vid extraordinära omständigheter, om sådana arrangemang bara görs på individnivå och antingen i syfte att rekrytera eller behålla befattningshavare, eller som ersättning för extraordinära arbetsinsatser utöver befattningshavarens ordinarie arbetsuppgifter. Sådan ersättning får inte överstiga ett belopp motsvarande 100 procent av den fasta årliga lönen samt inte utges mer än en gång per år per individ.

#### Eventuella betydande förändringar av riktlinjerna och aktieägares synpunkter

Förslaget till dessa riktlinjer innebär inga väsentliga förändringar i förhållande till bolagets befintliga ersättningsriktlinjer, som fastställdes vid årsstämman 2020. I samband med fastställandet av bolagets ersättningsriktlinjer framfördes inga synpunkter från aktieägare.

#### Information om beslutade ersättningar som inte förfallit till betalning samt om avvikelse från de riktlinjer för ersättning som beslutades av årsstämman 2020

På årsstämman 2020 beslutades om riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare att gälla som längst fram till årsstämman 2024. De riktlinjer som beslutades vid årsstämman 2020 överensstämmer i allt väsentligt med de nu föreslagna riktlinjerna, med förändringen att detta förslag till riktlinjer innehåller ändrade kriterier för maximal ersättning i styrelsens långsiktiga kontantbaserade incitamentsprogram till CellaVisions ledande befattningshavare. De riktlinjer som beslutades av årsstämman 2020 har följts och samtliga tidigare beslutade ersättningar som ännu inte utbetalats håller sig inom dessa riktlinjers angivna ramar.