

# Styrelsens ersättningsrapport för kalenderåret 2019/2020

## Introduktion

Den här ersättningsrapporten ger en översikt över hur CELLINK AB (publ):s ("CELLINK") riktlinjer för ledande befattningshavares ersättning, antagna av årsstämman 18 december 2019, har tillämpats under räkenskapsåret 2019/2020.

Rapporten innehåller också detaljer om ersättningen till CELLINKs VD samt en sammanfattning av CELLINKs utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrning Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram (1 januari 2021).

Information som krävs enligt 5 kap. 40 - 44 §§ årsredovisningslagen (1995:1554) återfinns i not 6 på sid. 87 - 90 i koncernens årsredovisning för 2019/2020. Information om ersättningsutskottets arbete 2019/2020 anges i koncernens bolagsstyrningsrapport, som återfinns på s. 119 i årsredovisningen 2019/2020.

Styrelsens ersättning omfattas inte av denna rapport. Sådan ersättning beslutas årligen av årsstämman och framgår i not 6 på s. 87 - 90 i årsredovisningen 2019/2020. Koncernen har ingen vice VD som omfattas av denna rapport.

## Koncernens utveckling 2020

Verkställande direktören sammanfattar koncernens utveckling i sin redogörelse på sid. 8 - 11 i årsredovisningen 2019/2020.

## Koncernens riktlinjer för ersättning: omfattning, syfte och avvikelser

En förutsättning för ett framgångsrikt genomförande av koncernens affärsstrategi och tillvaratagandet av sina långsiktiga intressen är att koncernen kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta ändamål måste koncernen erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Koncernens riktlinjer för ersättning gör det möjligt för koncernen att erbjuda ledande befattningshavare en konkurrenskraftig ersättning. Enligt riktlinjerna för ersättning ska ersättningen till ledningen vara på marknadsmässiga villkor och kan bestå av följande komponenter: fast lön, rörlig ersättning, långsiktiga incitamentsprogram, pension och andra sedvanliga förmåner.

Den rörliga kontanta ersättningen ska vara kopplad till uppfyllelse av på förhand definierade finansiella eller icke-finansiella kriterier. Kriterierna ska utformas för att bidra till koncernens affärsstrategi och långsiktiga intressen, till exempel genom att vara tydligt kopplad till affärsstrategin eller främja långsiktig utveckling. Riktlinjerna återfinns på sidorna 119 - 120 i årsredovisningen 2019/2020.

Riktlinjerna för ersättning som antogs enhälligt av årsstämman 18 december 2019, har genomförts fullt ut. Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen, och ingen ersättning har heller återbetalats. Revisorns rapport om koncernens överensstämmelse med riktlinjerna finns på:

<https://www.cellink.com/investerare/arsstamma-2021/>

## Total ersättning till VD 2019/2020 (kSEK)

Namn, position	Räkenskapsår	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Extra-ordinär ersättning **	Pensionskostnad**	Summa ersättning	Relation mellan fast och rörlig ersättning
		Grundlön*	Övriga förmåner	Ettårs mål	Flerårs mål				
Erik Gatenholm, VD	2019/2020 (16 mån)	2 256	-	-	-	200	525	2 981	93% fast ersättning
	2018/2019 (12 mån)	672	-	-	-	-	30	702	100% fast ersättning

\* Inklusive semesterersättning

\*\*Diskretionär extra kontantbonus baserat på ersättningskommitténs övergripande utvärdering av årets presentation innefattandes bl.a. arbete med börsintroduktion på Nasdaq Stockholm och förvärv av Scienion AG.

\*\*\* Pensionskostnader baseras i sin helhet på grundlön och är premiebestämd.

I syfte att göra ersättningen till VD mer konkurrenskraftig har den fasta grundlönen höjts under räkenskapsåret. Styrelsen bedömer att VDs prestation motiverar den genomförda höjningen och att höjningen är genomförd inom ramen för riktlinjerna för ersättning.

### Aktiebaserad ersättning

CELLINK har tre långsiktiga incitamentsprogram riktat till koncernens personal och styrelseledamöter. Syftet med incitamentsprogrammen är att uppmuntra till ett brett aktieäggande bland CELLINKs anställda, underlätta rekrytering, behålla kompetenta medarbetare samt höja motivationen att uppnå eller överträffa koncernens mål. Mer information om programmen framgår i not 6 på s. 87 - 90 i årsredovisningen 2019/2020.

Koncernens VD har valt att avstå från deltagande i programmen till förmån för övriga anställda. Således har ingen aktiebaserad ersättning utgått till VD.

### Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterier för VDs rörliga ersättning har valts för att leverera koncernens strategi och att uppmuntra beteenden som ligger i koncernens långsiktiga intresse. Vid valet av prestationskriterier, har de strategiska målen och kortsiktiga och långsiktiga affärsprioriteringar för 2020 beaktats.

### VD:s prestation under räkenskapsåret 2019/2020: rörlig kontantersättning

Namn, position	Kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a. Uppmätt prestation samt b. Faktiskt ersättningsutfall
Erik Gatenholm, VD	Nettoomsättning 2019/2020	17%	a. 416,0 MSEK b. 0 KSEK
	Rörelseresultat 2019/2020	83%	a. -51,9 MSEK b. 0 KSEK

VD:s prestation mättes för de första 12 månaderna och inte hela räkenskapsåret. Då bolaget påverkades negativt av COVID-19 under första 12 månaderna så avgick ingen prestationsbaserad ersättning för perioden.

**Jämförande information avseende förändringar i ersättningen till VD och koncernens prestation (kSEK)**

	<b>2017/2018 vs 2016/2017</b>	<b>2018/2019 vs 2017/2018</b>	<b>2019/2020 (16 mån) vs 2018/2019 (12 mån)***</b>	<b>2019/2020 (16 mån)</b>
VDs ersättning	+166 (38%)	+72 (12%)	+1 584 (235%)	2 256
EBIT	+1 259 (från negativ till positiv)	-4 126 (från positiv till negativ)	-48 173 (-1 283%)	-51 927
Nettoomsättning	+32 178 (144%)	+60 120 (+133%)	+310 552 (+294%)	416 009
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet anställda heltidsekvivalenter* (i koncernbolagen**)	+37 (10%)	-8 (-2%)	+424 (109%)	169 376

\* Exklusive VD och övriga medlemmar i koncernledningen

\*\* Jämförelse görs gentemot anställda i samtliga koncernbolag då koncernens nyckelfunktioner återfinns i fler bolag än moderbolaget.

\*\*\* CELLINKs övergång till rapportering per kalenderår från och med 1 januari 2021 medförde ett förlängt räkenskapsår 2019/2020 som sträckte sig från 1 september 2019 till 31 december 2020. Detta innebär att perioderna ej är direkt jämförbara.