

STYRELSENS FÖRSLAG OM RIKTLINJER FÖR ER-SÄTTNINGAR TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

till beslut vid årsstämman 2010 i Ortivus AB (publ)

Beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen för Ortivus AB (publ) föreslår att årsstämman 2010 fattar beslut om följande riktlinjer för bestämmande av lön och annan ersättning till ledande befattningshavare i Ortivus, att gälla intill slutet av den årsstämma som hålls 2011. Förslaget till riktlinjer är i allt väsentligt oförändrat jämfört med tidigare riktlinjer men i vissa mindre delar förtydligt och uppdaterat utifrån nya kodregler.

Allmänt

Ortivus skall ha de ersättningsnivåer och anställningsvillkor som erfordras för att rekrytera, motivera och behålla en ledning med god kompetens och kapacitet för att nå uppställda mål samt med beaktande av den enskilde befattningshavarens kompetens. Marknadsmässighet skall således vara den övergripande principen för lön och andra ersättningar till ledande befattningshavare i Ortivus.

Fast lön

Utgångspunkten för ersättning till ledande befattningshavare är att ersättning utgår i form av en marknadsmässig fast lön som skall vara individuellt fastställda utifrån ovan angivna kriterier och respektive befattningshavares ansvarsområden, erfarenhet och årliga prestationer.

Rörlig ersättning

Utöver fast lön skall rörliga ersättningar i förekommande fall kunna erbjudas, vilka skall relateras till tydligt uppställda målrelaterade prestationer baserat på enkla och transparenta konstruktioner.

I de fall rörlig ersättning till ledande befattningshavare aktualiseras skall de i dessa fall bestämmas (a) utifrån utfallet i förhållande till specifika verksamhetsmål samt (b) med beaktande av berörd befattningshavares personliga utveckling.

Den rörliga ersättningen skall alltid vara maximerad till ett visst bestämt tak som skall utgöra andel av utgående årslön för aktuell befattningshavare. Målnivån för rörlig ersättning är för närvarande 10-50% av den fasta lönen och skall ej överstiga 50%. Målsättningar för rörlig ersättning skall revideras årligen.

Styrelsen ska verka för och uppmana de ledande befattningshavarna att där den personliga situationen så medger investera del av rörlig ersättningar som utfaller vid goda resultat i företags aktier. Något fast regelverk för detta ska dock ej finnas.

Styrelsen skall också kontinuerligt utvärdera huruvida aktierelaterade och långsiktiga incitamentsprogram bör föreslås årsstämman. Andra typer av incitamentsprogram, som ej fordrar stämmans godkännande, kan beslutas av styrelsen när så påkallas.

Pensionsförmåner

De ledande befattningshavarnas pensionsvillkor skall i möjligaste mån vara avgiftsbestämda pensionslösningar (annat än de förmånsbestämda lösningar som följer av anställningsavtal som följer kollektivavtal), vara marknadsmässiga i förhållande till vad som generellt gäller för motsvarande befattningshavare samt individuellt anpassade med hänsyn till respektive befattningshavares särskilda kompetens.

Icke penningbaserade förmåner

De ledande befattningshavarnas icke penningbaserade förmåner (exempelvis bilförmån och sjukvårdsförsäkring) skall vara av begränsat värde i förhållande till den totala ersättningen samt vara marknadsmässig i förhållande till vad som gäller för motsvarande befattningshavare på de marknader bolaget verkar

Uppsägningslön och avgångsvederlag

Uppsägningslön och avgångsvederlag skall för VD och övriga ledande befattningshavare sammanlagt ej överstiga 12 månadslöner.

Kretsen av befattningshavare som omfattas

Riktlinjerna skall omfatta verkställande direktören samt övriga befattningshavare som ingår i koncernledningen – den av styrelsen utpekade gruppen ledande befattningshavare.

Frågående av riktlinjerna i fall där särskilda skäl föreligger

Styrelsen äger rätt att frågå riktlinjerna om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för detta.