

Styrelsens förslag till årsstämman avseende riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare (punkt 14 på agendan)

Med de bakomliggande motiv och bevekelsegrunder som redovisas nedan lämnar styrelsen följande förslag till årsstämman i Ortivus AB (publ) den 6 maj 2009.

Styrelsen för Ortivus AB (publ) (Ortivus) föreslår att årsstämman 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 2010.

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 fastställd med beaktande av den enskilde befattningshavarens ansvarsområden, erfarenhet och årliga prestationer.

Rörlig lön

Utöver fast lön skall rörliga ersättningar i förekommande fall kunna erbjudas, vilka ersättningar 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. Med nuvarande sammansättning och ersättningsstruktur för ledningsgruppen skulle den rörliga ersättningen vid maximalt utfall kosta bolaget ca 2,3 (2,8) MSEK (exklusive sociala kostnader).

Styrelsen skall kontinuerligt utvärdera huruvida ett aktierelaterat långsiktigt incitamentsprogram bör föreslås årsstämman. Andra typer av incitamentsprogram kan beslutas av styrelsen när så påkallas.

Pensionsförmåner

De ledande befattningshavarnas pensionsvillkor skall i möjligaste mån vara avgiftsbestämda pensionslösningar, vara marknadsmässiga i förhållande till vad som generellt gäller för motsvarande befattningshavare på marknaden 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 sammanlagt ej överstiga 24 månadslöner. För övriga ledande befattningshavare skall uppsägningslön och avgångsvederlag ej sammanlagt överstiga 12 månadslöner, dock med undantag för vice VD, för vilken enligt äldre anställningsvillkor gäller uppsägningslön och avgångsvederlag om sammanlagt högst 24 månader.

Kretsen av befattningshavare som omfattas

Riktlinjerna skall omfatta verkställande direktören samt övriga befattningshavare som ingår i koncernledningen.

Frågående av riktlinjerna i fall där särskilda skäl föreligger

Styrelsen äger rätt att frånga riktlinjerna om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för detta. Se även not 5 i årsredovisningen.

Danderyd i april 2009
Ortivus AB (publ)
Styrelsen