

**Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare (punkt 15 i agendan)**

Styrelsen för Ortivus AB (publ) ("Ortivus") föreslår att årsstämman den 28 april 2017 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 2018. Förslaget till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare motsvarar i huvudsak vad som lades fram och beslutades vid årsstämman 2016.

**Allmänt**

Ortivus skall ha de ersättningsnivåer och anställningsvillkor som erfordras för att säkerställa bolagets tillgång till befattningshavare med erforderlig kompetens och kapacitet för att nå uppställda mål till för bolaget anpassade kostnader. Utgångspunkten för lön och andra ersättningar till ledande befattningshavare i Ortivus ska vara marknadsmässiga villkor anpassade till bolagets kostnader.

**Fast lön**

Utgångspunkten för ersättning till ledande befattningshavare är att ersättning utgår i form av en marknadsmässig fast lön som skall vara individuellt fastställd utifrån ovan angivna kriterier och respektive befattningshavares särskilda kompetens.

**Rörlig ersättning**

Utöver fast lön skall rörliga ersättningar i förekommande fall erbjudas, vilka ersättningar skall vara kopplade till förutbestämda och tydligt uppställda mätbara målkriterier med syfte att främja bolagets långsiktiga värdeskapande. Målkriterierna ska vara baserade på enkla och transparenta konstruktioner.

I de fall rörlig ersättning till ledande befattningshavare aktualiseras skall de bestämmas (a) utifrån uppfyllelsen av i förväg uppställda målkriterier på koncern- och individnivå med beaktande av bolagets ekonomiska och verksamhetsmässiga utveckling i syfte att främja bolagets långsiktiga värdeskapande samt (b) med beaktande av berörd befattningshavares personliga utveckling.

Den rörliga ersättningen skall sammantaget beloppsmässigt inte överstiga 50% av den fasta lön som utbetalats till berörd befattningshavare under den tidsperiod som den rörliga ersättningen omfattar.

**Pensionsförmåner**

De ledande befattningshavarnas pensionsvillkor skall vara marknadsmässiga i förhållande till vad som generellt gäller för motsvarande befattningshavare på marknaden samt individuellt anpassade med hänsyn till respektive befattningshavares särskilda kompetens och anpassade till bolagets kostnader. Pensionsavsättningar skall vara avgiftsbestämda.

**Icke penningbaserade förmåner**

De ledande befattningshavarnas icke penningbaserade förmåner (exempelvis mobiltelefon och dator) skall underlätta utförandet av arbetet och motsvara vad som kan anses rimligt i förhållande till praxis på marknaden.

**Uppsägningslön och avgångsvederlag**

Uppsägningslön och avgångsvederlag skall ej i något fall sammantaget överstiga 6 månadslöner.

**Aktiebaserade incitamentsprogram**

Alla aktiebaserade incitamentsprogram skall beslutas av bolagsstämman.

**Kretsen av befattningshavare som omfattas**

Riktlinjerna omfattar för närvarande VD, CFO, Utvecklingschef (CTO), Sälj-och marknadschef, VD Ortivus UK Ltd och Kvalitetschef, vilka utgör de befattningshavare som ingår i bolagsledningen.

**Information om tidigare beslutade ersättningar som inte har förfallit till betalning**

Styrelsen har tidigare beslutat att någon rörlig ersättning inte skall utgå för verksamhetsåret 2016.

**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.

Stockholm i mars 2017  
Ortivus AB (publ)  
Styrelsen