

Styrelsen föreslår årsstämman, den 25 april 2013, att besluta om följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare.

Dessa riktlinjer gäller för anställningsavtal som ingås efter det att riktlinjerna godkänts av årsstämman och för ändringar i befintliga anställningsavtal som görs därefter. Grundprincipen är att ledningens och verkställande direktörens ersättning och andra anställningsvillkor skall vara konkurrenskraftiga för att säkerställa att Genovis AB kan attrahera och behålla ledande befattningshavare.

Principerna för fasta ersättningar

Ledningens och verkställande direktörens fasta ersättningar skall vara konkurrenskraftiga och baseras på den enskildes ansvarsområde och prestation.

Principer för rörliga ersättningar

Den rörliga ersättningen ska vara begränsad och kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier utformade med syfte att främja bolagets långsiktiga värdeskapande. Den rörliga ersättningen får högst uppgå till 25 % procent av fast lön och ska fastställas per verksamhetsår.

Styrelsen skall varje år överväga om ett aktie- eller aktiekurs anknutet incitamentsprogram ska föreslås årsstämman eller inte. Det är årsstämman som beslutar om sådana incitamentsprogram.

Villkoren för icke-monetära förmåner, pensioner, uppsägning och avgångsvederlag

Pensioner

Ledningen och verkställande direktören har rätt till premiebestämd pension.

Uppsägning och avgångsvederlag

För verkställande direktören är uppsägningstiden från företagets sida 12 månader och från individens sida 6 månader. För ledningspersoner är uppsägningstiden från företagets sida 6 månader och från individens sida 6 månader. Dessutom kan verkställande direktören i vissa fall, under förutsättning att det är företaget som sagt upp anställningen, erbjudas 12 månadslöner. Styrelsen får frånga dessa riktlinjer om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det.

Bolagets åtagande gentemot ledande befattningshavare och verkställande direktören kan uppgå till högst 3 435 817 SEK.