

## **Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare**

---

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar om följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Riktlinjerna överensstämmer i de flesta avseenden med de principer som hittills har tillämpats. Med ledande befattningshavare avses verkställande direktören och övriga personer i koncernledningen. Riktlinjerna ska gälla för anställningsavtal som ingås efter stämmans beslut om riktlinjer liksom för det fall ändringar görs i befintliga villkor efter stämmans beslut.

Medivir ska erbjuda en marknadsmässig totalkompensation som möjliggör att kvalificerade ledande befattningshavare kan rekryteras och behållas. Ersättningen till de ledande befattningshavarna får bestå av fast ersättning, rörlig ersättning, av bolagsstämman beslutade incitamentsprogram, pension samt övriga förmåner. Om lokala förhållanden motiverar variationer i ersättningsprinciperna får sådana variationer förekomma.

### **Fast ersättning**

Den fasta ersättningen ska beakta den enskildes ansvarsområden och erfarenhet.

### **Rörlig ersättning**

Rörlig ersättning som utgår kontant får uppgå till högst 50 procent av den årliga fasta ersättningen. Rörliga ersättningar ska vara kopplade till förutbestämda och mätbara kriterier, utformade med syfte att främja bolagets långsiktiga värdeskapande. Beträffande upp till hälften av den högsta möjliga rörliga kontantersättningen, ska ledande befattningshavare som väljer att investera rörlig kontantersättning i Medivir-aktier därutöver kunna kompenseras av bolaget för den skatt som utgår på ersättningen så att det nettobelopp som befattningshavaren investerar i Medivir-aktier motsvarar ersättningen före skatt.

### **Övriga förmåner**

De ledande befattningshavarna får tillerkännas sedvanliga förmåner i övrigt, såsom tjänstebil, företagshälsovård m m.

### **Pension**

Pension ska vara premiebaserad. För verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare kan premien utgöra upp till 25 procent av den fasta lönen. Styrelsen ska ha rätt att utan hinder av ovanstående istället erbjuda andra lösningar som kostnadsmässigt är ungefärligen likvärdiga med ovanstående.

### **Avgångsvederlag m m**

För verkställande direktören och för övriga ledande befattningshavare ska gälla en ömsesidig uppsägningstid om högst sex månader. Utöver vad som anges ovan ska avgångsvederlag eller liknande ersättning som utgångspunkt inte utgå, men får – till ett belopp motsvarande högst 100 procent av den fasta årliga ersättningen – avtalas med avseende på ägarförändringar (change of control). För verkställande direktören får vidare gälla en rätt till avgångsvederlag om högst 100 procent av den fasta årliga ersättningen för det fall bolaget säger upp verkställande direktören eller för det fall verkställande direktören säger upp sig på grund av väsentligt avtalsbrott från bolagets sida.

### **Aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram**

Aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram ska i förekommande fall beslutas av bolagsstämman. Tilldelning ska ske i enlighet med bolagsstämmans beslut.

**Avvikelser**

Styrelsen har rätt att frångå ovanstående riktlinjer om styrelsen bedömer att det i ett enskilt fall finns särskilda skäl som motiverar det.

**Tidigare beslutade ersättningar**

Det finns inga tidigare beslutade ersättningar som inte har förfallit till betalning. För en beskrivning av bolagets långsiktiga incitamentsprogram, se not 5 i årsredovisningen för 2015 samt bolagets hemsida, [www.medivir.se](http://www.medivir.se).

**Utbetalda ersättningar under 2015**

För information om utbetalda ersättningar till ledande befattningshavare under 2015 hänvisas till not 5 i årsredovisningen för 2015.