

Punkt 17.

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen föreslår att årsstämman i Intellecta AB [publ] den 12 maj 2011 beslutar att fastställa riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som väsentligen överensstämmer med de principer som hittills har tillämpats. Riktlinjerna ska tillämpas i de avtal som herefter ingås.

Löner och andra ersättningsvillkor skall vara marknadsmässiga och konkurrenskraftiga på den marknad befattningshavaren verkar så att bolaget kan attrahera och behålla en kompetent bolagsledning. Styrelsen har inom sig inrättat ett ersättningsutskott med uppgift att bereda frågor om ersättning och andra anställningsvillkor för bolagsledningen. Med ledande befattningshavare avses de fyra personer som tillsammans med verkställande direktören utgör bolagets koncernledning samt sex dotterbolagschefer. Utöver fast grundlön kan ledningen även erhålla rörlig ersättning, vilken skall vara baserad på utfallet i förhållande till definierade och **uppnådda resultatmål** samt prestationer relevanta för respektive ledande befattningshavares **ansvarsområde**. Prestationsindikatorer användas för att sätta fokus på frågor av speciellt intresse för bolaget. **Rörlig lön utfaller först efter att vissa villkor uppfylls avseende budgeterat resultat och finansiella mål**. Den rörliga ersättningen maximeras till ett belopp motsvarande den fasta ersättningens storlek. **Styrelsen fastställer årligen ett tak för den sammanlagda rörliga lönen, vilken maximalt ska uppgå till ca 5 MSEK per år**. Fast lön och rörlig ersättning skall vara relaterade till befattningshavarens ansvar, befogenheter, erfarenhet och prestation. Pensionsförmåner skall vara antingen förmåns- eller avgiftsbestämda, eller en kombination därav med en pensionsålder om 65 år. Uppsägningstiden skall vara mellan 3-6 månader från befattningshavarens sida och mellan 6-12 månader från bolagets sida vilka är de uppsättningsvillkor som bolaget för närvarande tillämpar och avser att tillämpa framgent. Vid uppsägning från bolagets sida kan det finnas rätt till avgångsvederlag vilket i sådana fall skall ha ett förutbestämt tak. Vid uppsägning från den anställdes sida skall inget avgångsvederlag utgå.

Styrelsen skall äga rätt att frånga ovanstående riktlinjer om styrelsen bedömer att det i ett enskilt fall finns särskilda skäl som motiverar det.

Stockholm i april 2011
Intellecta AB [publ]
Styrelsen