

## **ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE**

---

Styrelsen föreslår följande riktlinjer för 2010.

Artimplant skall erbjuda marknadsmässiga villkor som gör att Bolaget kan rekrytera och behålla kompetent personal. Ersättningen till ledningen skall bestå av fast lön, rörlig ersättning, långsiktiga incitamentsprogram, pension och andra sedvanliga förmåner. Ersättningen baseras på individens prestation i förhållande till i förväg uppställda mål, såväl individuella som gemensamma mål för hela Bolaget.

Den fasta lönen skall vara marknadsmässig och omprövas som huvudregel en gång per år med beaktande av individens prestation. Storleken på den rörliga ersättningen baseras på individens ansvarsnivå och procentuella uppfyllelse av uppställda mål. Styrelsen ska årligen fastställa ett tak för rörlig ersättning vilken inte får överstiga 30 procentenheter av den fasta ersättningen.

Artimplant har infört aktiebaserade incitamentsprogram avsedda att främja Bolagets långsiktiga intressen. Incitamentsprogrammen består av teckningsoptioner och personaloptioner. Optionerna har en löptid om 5 år. Styrelsen föreslår inget aktiebaserat incitamentsprogram för 2010.

Ledningen har rätt till pensioner enligt anställningsavtal alternativt ITP1-systemet eller motsvarande. Pensionsåldern regleras i lag.

De ledande befattningshavarnas anställningsavtal inkluderar uppsägningsbestämmelser. Enligt dessa avtal kan anställning vanligen upphöra på den anställdes begäran med en uppsägningstid av 4-6 månader och på Bolagets begäran med en uppsägningstid av 6-12 månader. Därutöver har VD en möjlighet till 1 månads uppsägningstid och avgångsvederlag om 18 månader om hela verksamheten överläts eller avnoteras. Härutöver finns det inte några överenskommelser om avgångsvederlag för de ledande befattningshavarna.

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