

PRESSMEDDELANDE

Stockholm 2009-04-02

Beslut vid årsstämma i Cision AB (publ) den 2 april 2009

Cision AB (publ) ("Bolaget") avhöll under torsdagen sin årsstämma. Årsstämman beslutade att Bolagets resultat skulle disponeras i enlighet med styrelsens förslag.

I sitt anförande vid årsstämman redogjorde verkställande direktör Hans Gieskes för Bolagets utveckling under verksamhetsåret 2008 och för inledningen av verksamhetsåret 2009.

Årsstämman beviljade styrelseledamöterna och verkställande direktören ansvarsfrihet för verksamhetsåret 2008. Till styrelseledamöter omvaldes Anders Böös, Pia Gideon, Thomas Heilmann, Peter Leifland, Gunilla von Platen och Hans-Erik Andersson. Hans Gieskes och Alf Blomqvist nyvaldes till styrelseledamöter. Anders Böös omvaldes till styrelsens ordförande.

Vid efterföljande konstituerande styrelsesammanträde utsågs till ledamöter i ersättningsutskottet Peter Leifland och Alf Blomqvist och till ledamöter i revisionsutskottet Hans-Erik Andersson och Anders Böös. Årsstämman beslutade att den nomineringsprocess avseende Bolagets valberedning som redan idag tillämpas också skall utgöra grund för kommande nomineringsarbete.

Långsiktigt incitamentsprogram

Årsstämman beslutade att införa ett långsiktigt incitamentsprogram ("Programmet") som löper över en tid om tre år för en krets om tio ledande befattningshavare och nyckelpersoner ("Deltagarna") i Bolaget innebärande att Deltagarna erbjuds 2 250 000 personaloptioner berättigande till förvärv av 2 250 000 aktier i Bolaget under perioden 3 april 2009 – 30 april 2012 (Löptiden). Rätten att utnyttja tilldelade personaloptioner är kopplad till fortsatt anställning (20 procent av det totala antalet personaloptioner) och intjänas med en tredjedel årligen och resterande personaloptioner (de "Prestationsbaserade Optionerna") tjänas in om vissa prestationskrav, hänförliga till Bolagets aktiekurs, är uppfyllda innebärande att en tredjedel av de Prestationsbaserade Optionerna per år tjänas in om den

volymvägda genomsnittliga betalkursen för Bolagets aktie överstiger nedan nämnda förvärvskurs med 100, 200 och 300 procent under tio sammanhängande handelsdagar. Intjäningen av de Prestationsbaserade Optionerna begränsas av att högst en tredjedel kan intjänas år 1 och två tredjedelar år 2. Om prestationsmålen uppnås under år 1 eller 2 innebär begränsningen att resterande Prestationsbaserade Optioner tjänas in nästföljande år.

Årsstämman beslutade vidare att den kurs till vilken aktieförvärv med utnyttjande av personaloptionerna kan ske skall uppgå till ett belopp motsvarande 130 procent av den volymvägda genomsnittliga betalkursen för bolagets aktie på NASDAQ OMX Nordic Exchange Stockholm AB under mätperioden 2 mars – 3 april 2009.

Bolagets aktiekapital kan vid fullt utnyttjande av personaloptionerna komma att ökas med 3 375 000 kronor motsvarande maximalt 3,0 procent av Bolagets nuvarande aktiekapital och röstetal. Tillsammans med utestående konvertibelprogram medför Programmet en sammanlagd utspädning om maximalt 3,9 procent av Bolagets registrerade aktiekapital och röster.

Baserat på antagande om att cirka 20 procent av personaloptionerna som erbjuds inte tjänas in eller faller på grund av personalomsättning beräknas kostnaderna enligt IFRS 2 för personaloptionerna uppgå till cirka 0,4 MSEK under Programmets Löptid. Programmet förväntas därutöver föranleda kostnader för Bolaget i form av sociala avgifter. Baserat på ett teoretiskt antagande om att aktiekursen uppgår till 5,00 kronor vid lösen så beräknas de sociala kostnaderna för Programmet efter tre år uppgå till cirka 0,01 MSEK. Om aktiekursen vid lösen är 10,00 kronor, 15 kronor eller 20 kronor beräknas de sociala kostnaderna för Programmet uppgå till respektive cirka 1,1 MSEK, cirka 2,2 MSEK och cirka 3,2 MSEK efter tre år.

PricewaterhouseCoopers AB har beräknat värdet av personaloptionerna kategoriserade efter intjäningstid till intervallet 0,25-0,32 kronor. Värdet av de Prestationsbaserade Optionerna uppgår till intervallet 0,02-0,16 kronor. Hänsyn har även tagits till sannolikheten för förtida lösen av personaloptionerna.

Beräkningarna har utförts med vedertagen värderingsmetod (Monte Carlo-simulering).

För att säkerställa Bolagets förpliktelser enligt Programmet beslutade årsstämman om en emission av teckningsoptioner riktad till ett helägt dotterbolag. Dotterbolaget skall vederlagsfritt under perioden 2 april

2009 – 31 maj 2009 teckna högst 2 250 000 teckningsoptioner till en teckningskurs motsvarande den ovan nämnda förvärvskursen. Teckning kan göras under hela Löptiden.

Den fullständiga beskrivningen av beslutat Program finns tillgänglig på www.cision.com.

Principer för ersättning och andra anställningsvillkor

Årsstämman beslutade att anta principer för ersättning och andra anställningsvillkor för den verkställande direktören och andra ledande befattningshavare i Bolaget samt omfattning av och huvudprinciper för koncernens långsiktiga incitamentsprogram. Principerna skall säkerställa att koncernen kan erbjuda ett belöningssystem som är konkurrenskraftigt, affärsdrivet, prestationsorienterat och som uppfyller en hög standard vad gäller etik och moral.

Med särskilt angivet undantag för den verkställande direktören är föreslagna principer i huvudsak överensstämmande med tidigare år och baseras på redan ingångna avtal mellan Bolaget och respektive befattningshavare. Principerna skall omfatta den verkställande direktören, ledande befattningshavare som rapporterar till denna samt ett antal andra seniora befattningshavare inom koncernen. Kompensationen till ledande befattningshavare skall bestå av fast lön, rörlig ersättning, pension, övriga förmåner samt långsiktigt incitamentsprogram.

Den fasta lönen skall vara marknadsmässig och omprövas varje år. Rörlig ersättning utbetalas i form av en årlig prestationsbaserad bonus. Målbonus för ledande befattningshavare i Bolaget varierar beroende på befattning. Målbonus för verkställande direktören är 60 procent av fast årslön och maximal bonus är 100 procent av fast årslön när prestationerna överträffar målen. För ledande befattningshavare i Bolaget är målbonus 30-50 procent av fast årslön med maximalt 60-100 procent av fast årslön. Bonus baseras på måluppfyllelse av EBIT-relaterade mål. Pensioner och andra förmåner skall vara marknadsmässiga.

För mer information, vänligen kontakta:

Hans Gieskes, VD och Koncernchef

Telefon: 08-507 410 11

Erik Forsberg, Ekonomidirektör

Telefon: 08-507 410 91

Cision AB

114 88 Stockholm

Telefon: 08-507 410 00

www.cision.com

Cision skapar förutsättningar för företag och organisationer att fatta bättre beslut och nå bättre resultat genom plattformen CisionPoint, som erbjuder tjänster för kommunikations- och PR-ansvariga. Med lokal expertis och global räckvidd levererar Cision relevant medieinformation, målgruppsanpassade distributionstjänster, mediebevakning och kvalificerade analyser. Cision har kontor i Europa, Nordamerika och Asien samt partners i 125 länder. Cision AB är noterat på Stockholmsbörsen och omsatte 1.8 miljarder 2008.

Detta pressmeddelande finns även på www.cision.com