

Punkt 15 – Styrelsens för Elekta AB (publ) förslag till beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen föreslår att årsstämman den 15 september 2009 fastställer följande riktlinjer för bestämmande av ersättning och övriga anställningsvillkor till ledande befattningshavare i koncernen. Riktlinjerna gäller för anställningsavtal som ingås efter stämmans beslut samt för det fall ändringar görs i befintliga avtal efter denna tidpunkt. Styrelsen föreslås ges möjlighet att avvika från dessa riktlinjer i enskilda fall där särskilda skäl eller behov så föreligger.

Riktlinjer

Det är för bolaget och dess aktieägare av grundläggande betydelse att riktlinjerna för ersättning och övriga anställningsvillkor för befattningshavare i koncernen i ett kort- och långsiktigt perspektiv attraherar, motiverar och skapar goda förutsättningar för att behålla kompetenta medarbetare och chefer. För att uppnå detta är det viktigt att vidmakthålla rättvisa och internt balanserade villkor som samtidigt är marknadsmässigt konkurrenskraftiga såvitt avser struktur, omfattning och nivå på ersättning till befattningshavare inom bolaget. Anställningsvillkoren för ledande befattningshavare bör innehålla en avvägd kombination av fast lön, årlig bonus, långsiktiga incitamentsprogram, pensionsförmåner och andra förmåner och villkor vid eventuell uppsägning.

Den totala årliga kontanta ersättningen, dvs fast lön jämte bonus och andra långsiktiga kontanta ersättningar, skall vara marknadsmässig i den geografiska marknad inom vilken individen är bosatt eller verkar. Den totala nivån på ersättningen skall ses över årligen för att säkerställa att den ligger i linje med medianen för likvärdiga positioner inom relevant geografisk marknad. Marknadslön fastställs årligen genom extern benchmarking. Kompensationen bör vara baserad på prestation och bör därför innehålla en sådan kombination av fast lön och olika former av rörlig ersättning som utgör en relativt stor del av den totala kompensationen.

Ersättning och ersättningsformer

Koncernens ersättningsystem innehåller olika former av ersättning i syfte att skapa en väl avvägd kompensation som styrker och stödjer kort- och långsiktig målstyrning och måluppfyllelse.

Fast lön – Den fasta lönen skall vara individuell och baserad på varje individs ansvar och roll såväl som individens kompetens och erfarenhet i relevant befattning.

Rörlig ersättning – Ledande befattningshavare har en årlig rörlig ersättning som mäts i förhållande till fastställda mål och utbetalas kvartalsvis. Den årliga rörliga ersättningen är strukturerad som en rörlig del av den totala kontanta ersättningen. Mål för den rörliga ersättningen skall i första hand vara relaterade till utfall av specifika finansiella mål inom ramen för ett koncerngemensamt belöningsssystem. Målen fastställs årligen av styrelsen i syfte att säkerställa att de är i linje med koncernens affärsstrategi och resultatmål. Andra resultatmål, så kallade "Key Performance Indicators", används för att säkerställa fokus på icke finansiella mål av särskilt intresse. Den andel av den totala ersättningen som utgörs av årlig rörlig ersättning varierar beroende på befattning och kan utgöra mellan 30 och 100 procent av den fasta lönen vid full måluppfyllelse. Om finansiella och andra kvantitativt mätbara mål överträffas är utbetalningen maximerad till 150 procent av mål för rörlig ersättning. Planen innehåller också en lägsta prestationsnivå i förhållande till mål, under vilken ingen rörlig ersättning erhålles.

För att säkerställa ett långsiktigt engagemang, fortsatt anställning samt i ett internationellt perspektiv, konkurrenskraftig ersättning, kan årlig rörlig ersättning kompletteras med en rörlig ersättning med fördröjd utbetalning på mellan 12 och 36 månader. Fördröjd rörlig ersättning används selektivt och är baserat på målsättningar relaterade till innevarande verksamhetsår. Fördröjd rörlig ersättning kräver fortsatt anställning till ett förutbestämt datum för att någon utbetalning skall ske. Den fördröjda rörliga ersättningen skall i regel ej överstiga 50 procent av den normala årliga rörliga ersättningen och skall i övrigt följa samma principer som gäller för koncernens bonus- och kompensationssystem.

Långsiktiga incitamentsprogram

I syfte att stärka långsiktighet i beslutsfattande och säkerställa långsiktig måluppfyllelse kan styrelsen selektivt besluta om icke aktiekursrelaterade långsiktiga incitamentsprogram med kontant utbetalning. Eventuell ersättning i form av långsiktiga incitamentsprogram skall ligga i linje med vad som är praxis på respektive marknad samt kräver fortsatt anställning i koncernen.

Styrelsen använder sig även av långsiktiga incitament i syfte att stödja kund- och aktieägarperspektiv bland ledande och andra befattningshavare. Styrelsen utvärderar årligen huruvida ett aktierelaterat, långsiktigt incitamentsprogram bör föreslås årsstämman. Det huvudsakliga innehållet i styrelsens förslag till årets stämma framgår av punkten 17 i kallelsen, styrelsens förslag till beslut om ett incitamentsprogram.

Pensioner – Vid ingående av nya pensionsavtal skall ledande befattningshavare som är pensionsberättigade ha avgiftsbestämda pensionsavtal. Pensionering sker för de ledande befattningshavare som är svenska medborgare vid 65 års ålder och för övriga enligt respektive lands pensionsregler. Huvudregeln är att pensionsavsättningar baseras enbart på fast lön. Vissa individuella anpassningar kan förekomma i linje med lokal marknadspraxis.

Övriga förmåner – Övriga förmåner, såsom företagsbil, ersättning för frisk-, sjukvårdssamt sjukförsäkring etc., skall utgöra en mindre del av den totala compensationen och överensstämja med vad som är marknadsmässigt brukligt på respektive geografisk marknad.

Villkor vid uppsägning och avgångsvederlag – Bolagets uppsägningstid mot VD är 24 månader medan VDs uppsägningstid gentemot bolaget är 8 månader. Vid vissa genomgripande ägarförändringar har VD rätt att säga upp sin anställning med 6 månaders uppsägningstid inom 120 dagar, och VD har då rätt att erhålla ett avgångsvederlag motsvarande 18 månaders anställning med bibehållande av alla anställningsförmåner förutom tjänstebil och bonus. Övriga ledande befattningshavare har uppsägningstider på mellan 6 och 12 månader. Särskilt avgångsvederlag bör i princip inte förekomma. Vid uppsägning gäller praxis i den geografiska marknad där befattningshavaren är bosatt eller verkar.