

MÖJLIGA UTFALL AV ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE FÖR VERKSAMHETSÅRET 2010/11

Ersättningen till ledande befattningshavare för räkenskapsåret 2010/11 är fastställd vad gäller fast lön, pensioner och övriga förmåner, medan möjligt utfall av rörlig ersättning och långsiktiga incitament är beroende av företagets prestationer kopplade till fastställda finansiella mål.

1 maj 2010 antog Elekta en ny policy för rörlig ersättning: Elekta Corporate Incentive Plan. Policyn är utfärdad av Elektas ersättningskommitté (ECC) och ägandeskap för denna policy åligger Verkställande Direktören för Elekta AB.

Policyn gäller samtliga chefer inom Elekta AB och/eller deras underordnade från Director- nivå och uppåt, som har rörlig ersättning i sitt anställningsavtal. Målsättningen med denna nya policy är att lägga grunden för ett konkurrenskraftigt, konsekvent och välorganiserat synsätt på rörlig ersättning genom hela organisationen.

Ersättning utgår i enlighet med koncernens nya policy enligt nedan:

- Vid 75% till 100% uppfyllande av prestationsmålen sker proportionell utbetalning av målersättningen.
- Vid en måluppfyllelse överstigande 100% upp till maximalt 125% utbetalas proportionellt mellan 100% och 125% av målersättningen för den s.k. övre tröskeln.
- Så kallad överprestation sker vid en måluppfyllelse överstigande 125% upp till maximalt 160%. Prestation överstigande 125% belönas med 2% av målersättningen för varje 1% överprestation upp till 142%. Måluppfyllelse över 142% genererar automatiskt 160% av målersättningen.
- Om prestationsmålen uppfylls till mindre än 75% sker ingen utbetalning.

Mål för rörlig ersättning sätts årligen av Styrelsen. Resultatutfall mäts och utbetalning sker kvartalsvis, dock enbart upp till målnivå. Eventuell överprestation mäts och utbetalas som tidigast 2 månader efter räkenskapsårets utgång.

Ersättning (tkr) vid 100% uppfyllande av prestationsmål för räkenskapsåret 2010/11:

	Fast lön	Rörlig mållön	Långsiktigt Incitament*	Totalt
Verkställande direktör	3.700	1.600	1.500	6.800
Övriga ledande befattningshavare i Sverige (3 st)	4.499	1.703	0	6.202
Övriga ledande befattningshavare i Storbritannien och USA (4 st)	8.790	4.549	4.338	17.677
Totalt	16.989	7.852	5.838	30.679

Ersättning (tkr) vid 125% uppfyllande, den s.k övre tröskeln, av prestationsmål för räkenskapsåret 2010/11:

	Fast lön	Rörlig mållön	Långsiktigt Incitament*	Totalt
Verkställande direktör	3.700	2.000	2.250	7.950
Övriga ledande befattningshavare i Sverige (3 st)	4.499	2.129	0	6.628
Övriga ledande befattningshavare i Storbritannien och USA (4 st)	8.790	5.686	6.941	21.417
Totalt	16.989	9.815	9.191	35.995

Maximal ersättning (tkr) vid måluppfyllelse överstigande 125% upp till maximalt 160% (s.k överprestation). ger följande utfall:

	Fast lön	Rörlig mållön	Långsiktigt Incitament*	Totalt
Verkställande direktör	3.700	2.560	2.250	8.510
Övriga ledande befattningshavare i Sverige (3 st)	4.499	2.725	0	7.224
Övriga ledande befattningshavare i Storbritannien och USA (4 st)	8.790	7.278	6.941	23.009
Totalt	16.989	12.563	9.191	38.743

*) De långsiktiga incitamenten som avses i tabellerna ovan beskrivs i detalj i dokumentet rörande utestående åtaganden till ledande befattningshavare. De är treåriga incitamentsprogram, som kräver måluppfyllelse över de tre räkenskapsåren 2008/09, 2009/10 samt 2010/11 för att utbetalning ska ske. I ovanstående tabeller redovisas värdet av den del av de långsiktiga incitamenten som attribueras till räkenskapsåret 2010/2011.