

## **Punkt 16 – Styrelsens för Elekta AB (publ) förslag till beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare**

Styrelsen föreslår att årsstämman den 21 september 2010 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.

I enlighet med den reviderade bolagsstyrningskoden har styrelsen övervägt införande av vissa förbehåll rörande ledande befattningshavares rörliga ersättning. Styrelsen har bedömt att koncernens befintliga kompensationsstruktur och policy för ersättning till ledande befattningshavare väl tillgodoser syftet med förbehållen, t ex genom ersättningens koppling till såväl kort- som långsiktig måluppfyllelse och finansiellt hållbara resultat och att ett införande av dessa för närvarande inte är motiverat.

### **Riktlinjer**

Det är för bolaget och dess aktieägare av grundläggande betydelse att principerna 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 väl avvägd kombination av fast lön, rörlig ersättning, årlig bonus, långsiktiga incitamentsprogram, pensionsförmåner och andra förmåner samt villkor vid uppsägning där så är tillämpligt.

### **Total kompensation**

Den totala kompensationen, dvs. fast lön jämte rörlig ersättning, ska vara marknadsmässig på den geografiska marknad inom vilken individen är bosatt eller verkar. Den totala nivån på ersättningen ska ses över årligen för att säkerställa att den

ligger i linje med eller något över medianen för likvärdiga befattningar på den marknaden, helst inom nedre delen av tredje kvartilen (dvs. mellan 51 och 60 procent mot marknadslönen). Marknadslön fastställs årligen genom extern benchmarking.

Kompensationen bör vara baserad på prestation och därför bör den årliga rörliga ersättningen utgöra en relativt stor del av den totala kompensationen.

### **Ersättning och ersättningsformer**

Koncernens ersättningssystem 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 till ledande befattningshavare ska vara individuell och baserad på varje individs ansvar och roll såväl som individens kompetens och erfarenhet i relevant befattning samt regionala förhållanden.

#### *Rörlig ersättning*

Utöver fast lön har ledande befattningshavare rätt till rörlig ersättning. Den rörliga ersättningen är strukturerad som en andel av den totala ersättningen och ska i första hand vara relaterad till utfall av koncerngemensamma finansiella mål. Resultatmål för den rörliga ersättningen ska främst vara kopplade till utfallet av särskilda finansiella mål i koncernens kompensations- och förmånssystem. Den rörliga ersättningens storlek varierar beroende på befattning och kan utgöra mellan 30 och 60 procent av den fasta lönen vid full måluppfyllelse. Måluppfyllelsen mäts och eventuella utbetalningar för dessa görs kvartalsvis. Enligt koncernens policy finns en maximigräns för utbetalning av rörlig ersättning.

Mål för bonusen 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.

### *Årlig bonus*

Om de finansiella målen inom den rörliga löneplanen överträffas, finns det möjlighet att utbetala en extra ersättning, kallad årlig bonus. Den årliga bonusen innebär att det finns en potential att få maximalt ytterligare 60 procent av den rörliga ersättningen.

Maximutbetalningen för summan av den rörliga ersättningen och den årliga bonusen är således begränsad till 160 procent av det ursprungliga målet för den rörliga ersättningen. Planen innehåller också en lägsta prestationsnivå eller tröskel under vilken ingen rörlig ersättning eller bonus erhålls.

### *Aktierelaterade långsiktiga incitamentsprogram*

Styrelsen använder långsiktiga incitamentsprogram för att säkerställa överensstämmelse mellan aktieägarnas intressen och de intressen som ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner i företaget har. Styrelsen utvärderar årligen huruvida ett aktierelaterat långsiktigt incitamentsprogram bör föreslås årsstämman. Det huvudsakliga innehållet i styrelsens förslag till årsstämman finns under punkten 18 Styrelsens förslag till beslut om incitamentsprogram.

I syfte att stärka långsiktighet i beslutsfattande och säkerställa långsiktig måluppfyllelse, samt täcka situationer där aktierelaterade lösningar kan vara olämpliga eller förbjudna enligt lag, kan styrelsen selektivt besluta om andra typer av icke-aktierelaterade långsiktiga incitamentsprogram. Ersättning i form av andra långsiktiga incitamentsprogram ska endast användas under särskilda förhållanden och ligga i linje med vad som är praxis på respektive marknad samt kräver fortsatt anställning i koncernen.

### **Åtgärder för att behålla medarbetare**

För att säkerställa långsiktigt engagemang och att nyckelmedarbetare stannar kvar i samband med förvärv av nya företag, avyttring av verksamhet eller annan övergångsaktivitet, kan ytterligare årlig bonus utbetalas med fördröjd utbetalning på mellan 12 och 24 månader. Fördröjd bonus kräver fortsatt anställning till ett förutbestämt datum för att någon utbetalning ska ske, och tillämpas enbart i särskilda fall, vilket betyder att den inte ingår i något ordinarie ersättningssystem. Den fördröjda bonusen ska inte överstiga 50 procent av den normala årliga rörliga ersättningen och ska i övrigt följa samma principer som gäller för koncernens bonusplan.

## **Pensioner**

När nya pensionsavtal upprättas ska ledande befattningshavare som är pensionsberättigade enbart 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 på enbart fast lön. Vissa individuella anpassningar kan förekomma i linje med lokal marknadspraxis.

## **Övriga förmåner**

Förmåner såsom företagsbil, ersättning för frisk-, sjukvårds- samt sjukförsäkring etc., ska 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**

Uppsägningstider inom Elekta följer de lagar och avtal som gäller i respektive geografisk marknad. Ledande befattningshavare har uppsägningstider på mellan 6 och 12 månader, förutom bolagets VD och Koncernchef, vars uppsägningstid är 24 månader från bolagets sida och 8 månader vid egen uppsägning. 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 årlig bonus och tjänstebil.

Den tidigare verkställande direktören har vid uppsägning från bolagets sida rätt till avgångsvederlag om 3 årslöner, inklusive pensionsförmån, övriga ersättningar under 3-4 år samt fyra gånger årsbonus beräknad som genomsnittlig utbetald årsbonus under den senaste 3-årsperioden. Dessutom äger tidigare verkställande direktören rätt till avgångsvederlag vid egen uppsägning föranledd av vissa mer genomgripande ägarförändringar. Avgångsvederlaget är ej antastbart.

Avgångsvederlag som ger ledande befattningshavare rätt till utbetalning av klumpsummor bör i princip inte förekomma.