

MÖJLIGA UTFALL AV ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE FÖR VERKSAMHETSÅRET 2018/19

Ersättningen till ledande befattningshavare för räkenskapsåret 2018/19 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.

Elekta Annual Global Bonus Plan gäller samtliga chefer inom Elekta AB och/eller deras underordnade, enligt nuvarande jobbklassificeringssystem från C-nivå och uppåt (C-E) och som har rörlig ersättning i sina anställningsavtal. Målsättningen med denna policy är att lägga grunden för ett konkurrenskraftigt, konsekvent och välorganiserat synsätt på rörlig ersättning genom hela organisationen.

Rörlig ersättning utgår i enlighet med koncernens policy enligt nedan:

- Den rörliga ersättningens storlek varierar beroende på befattning och kan utgöra mellan 30 och 70 procent av den fasta lönen vid full måluppfyllelse av prestationsmål (Målersättningen).
- Prestationsmålen för den rörliga ersättningen sätts av styrelsen årligen som fastställer en lägsta prestationsnivå eller tröskel under vilken ingen rörlig ersättning eller bonus erhålls (Lägstanivån) samt en målnivå som anses vara realistisk men utmanande och ger 100 procent av Målersättningen (Målnivån). Lägstanivån utgör i huvudsak det verkliga utfallet föregående år.
- Om Målnivån överträffas finns det möjlighet att för överprestationen utbetala en extra ersättning utöver Målersättningen. Den extra ersättningen innebär att det finns en möjlighet att som mest få 200 procent av Målersättningen (Maximinivån). Den rörliga ersättningen är således begränsad till maximalt 200 procent av utbetalningen vid uppnåendet av Målnivån. Prestationsmålet för Maximimålet utgörs av det värde som är linjärt med Lägstanivån och Målnivån utifrån att Maximininivån ska berättiga till 200 procent av Målersättningen.
- Erhållandet av Målersättning är proportionerlig (linjärt) och utgör 0-200 procent av möjlig Målersättning, där en prestation under eller upp till Lägstanivån inte berättigar till någon rörlig ersättning, en prestation motsvarande Målnivån berättigar till 100 procent av Målersättningen och en prestation motsvarande Maximininivån till 200 procent av Målersättningen. Som högst kan den rörliga ersättningen uppgå till 200 procent av Målersättningen.

Resultatutfall mäts och utbetalning sker årsvis om inget annat avtalas.

Ersättning vid 100 procent uppfyllande av prestationsmål för räkenskapsåret 2018/19:

	Fast lön	Rörlig mållön	Totalt
Verkställande direktör	6 700 000	4 690 000	11 390 000
Övriga ledande befattningshavare i Sverige (6 st)	11 697 860	5 568 958	17 266 818
Övriga ledande befattningshavare i utlandet (6 st)	17 696 068	9 195 784	26 891 852
Totalt	36 093 928	19 454 742	55 548 670

Maximal ersättning vid 200 procent uppfyllande av prestationsmål för räkenskapsåret 2018/19:

	Fast lön	Rörlig mållön	Totalt
Verkställande direktör	6 700 000	9 380 000	16 080 000
Övriga ledande befattningshavare i Sverige (6 st)	11 697 860	11 137 916	22 835 776
Övriga ledande befattningshavare i utlandet (6 st)	17 696 068	18 391 568	36 087 636
Totalt	36 093 928	38 909 484	75 003 412