

Möjliga utfall av ersättning till ledande befattningshavare för verksamhetsåret 2020/21

Ersättningen till ledande befattningshavare för räkenskapsåret 2020/21 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 eller dess dotterbolag ("Elektakoncernen") 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. Notera att detta inte belyser de så kallade Sälj- och Kommissionsplanerna inom säljorganisationen.

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).
- 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, i möjligaste mån, linjärt med Lägstanivån och Målnivån utifrån att Maximivån ska berättiga till 200 procent av Målersättningen.
- Erhållandet av Målersättning är, i möjligaste mån, 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 Maximivån 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 2020/21:

	Fast lön	Rörlig mållön	Totalt
Tillförordnad vd och koncernchef	3 770 400	1 885 200	5 547 510
Övriga ledande befattningshavare i Sverige (5 st)	10 368 315	4 776 158	15 144 473
Övriga ledande befattningshavare i utlandet (9 st)	25 369 948	13 031 694	38 401 642
Totalt	39 508 663	19 693 051	59 201 714

Maximal ersättning vid 200 procent uppfyllande av prestationsmål för räkenskapsåret 2020/21:

	Fast lön	Rörlig mållön	Totalt
Tillförordnad vd och koncernchef	3 770 400	3 770 400	7 540 800
Övriga ledande befattningshavare i Sverige (5 st)	10 368 315	9 552 315	19 920 630
Övriga ledande befattningshavare i utlandet (9st)	25 369 948	26 063 387	51 433 335
Totalt	39 508 663	39 386 102	78 894 765

Stockholm i juli 2020

Elekta AB (publ)

Ersättnings- och hållbarhetsutskottet