

## **PUNKT 15**

### **STYRELSENS FULLSTÄNDIGA FÖRSLAG TILL PRINCIPER OM ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE**

Elekta har sedan många år principer och former för ersättning till ledande befattningshavare och för beslut i dessa frågor. Styrelsen och dess ersättningskommitte beslutar om utformning av ersättningssystem samt storlek och former för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen föreslår att stämman fastställer följande riktlinjer för bestämmande av ersättning och övriga anställningsvillkor till ledande befattningshavare i koncernen. Principerna 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 nedanstående riktlinjer i enskilda fall där särskilda skäl eller behov så föreligger.

#### **Principer**

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 lång-siktigt 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, årlig bonus, långsiktiga incitamentsprogram, pensionsförmåner och andra förmåner samt villkor vid uppsägning/avgångsvederlag.

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. Kompensationen bör vara baserad på prestation och bör därför innehålla en sådan kombination av fast lön och olika former av bonus där rörlig ersättning utgör 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 lång-siktig 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.

##### Årlig bonus

Ledande befattningshavare har en årlig bonus som mäts och utbetalas kvartalsvis. Den årliga bonusen är strukturerad som en rörlig del av den totala kontanta ersättningen. Bonusmål skall i första hand vara relaterade till utfall av koncerngemensamma finansiella mål. 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. Den andel av

den totala ersättningen som utgörs av årlig bonus 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 bonus-utbetalningen maximerad till 150 procent av målbonus. Planen innehåller också en lägsta prestationsnivå i förhållande till mål, under vilken ingen bonus erhålles.

För att säkerställa långsiktigt engagemang, fortsatt anställning samt i ett internationellt perspektiv konkurrenskraftig ersättning, kan årlig bonus kompletteras med en bonus med fördröjd utbetalning på mellan 12 och 24 månader. Fördröjd bonus används selektivt och är baserad på målsättningar relaterade till innevarande verksamhetsår. Fördröjd bonus kräver fortsatt anställning till ett förutbestämt datum för att någon utbetalning skall ske. Den fördröjda bonusen skall ej överstiga 50 procent av den normala årliga målbonusen och skall i övrigt följa samma principer som gäller för koncernens bonusplan.

#### Långsiktig bonus samt aktierelaterade incitamentsprogram

I syfte att stärka långsiktighet i beslutsfattande och säkerställa långsiktig måluppfyllelse, kan styrelsen selektivt besluta om andra typer av 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 aktieägar-perspektiv bland ledande och andra befattningshavare. Styrelsen utvärderar årligen huruvida ett aktierelaterat långsiktigt incitamentsprogram, t.ex. i form av ett optionsprogram, bör föreslås bolagsstämman. Det huvudsakliga innehållet i styrelsens förslag till årets stämma framgår av punkten 19 Styrelsens fullständiga förslag till beslut om Elekta AB 2004 Share Unit Plan. .

#### 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-, sjukvårds- samt sjukförsäkring etc., skall utgöra en mindre del av den totala compensationen och överensstämmer med vad som är marknadsmässigt brukligt på respektive geografisk marknad.

#### Villkor vid uppsägning och avgångsvederlag

Verkställande direktören har en uppsägningstid om 24 månader. 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.