

Möjliga utfall av ersättning till ledande befattningshavare för verksamhetsåret 2019/20

Ersättningen till ledande befattningshavare för räkenskapsåret 2019/20 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 Maximivån 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 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 2019/20:

	Fast lön	Rörlig mållön	Totalt
Verkställande direktör	7 400 000	5 180 000	12 580 000
Övriga ledande befattningshavare i Sverige (7 st)	14 056 804	7 028 402	21 085 206
Övriga ledande befattningshavare i utlandet (10 st)	28 605 808	14 633 113	43 238 921
Totalt	50 062 612	26 841 515	76 904 127

Maximal ersättning vid 200 procent uppfyllande av prestationsmål för räkenskapsåret 2019/20:

	Fast lön	Rörlig mållön	Totalt
Verkställande direktör	7 400 000	10 360 000	17 760 000
Övriga ledande befattningshavare i Sverige (7 st)	14 056 804	14 056 804	28 113 608
Övriga ledande befattningshavare i utlandet (10 st)	28 605 808	29 266 226	57 872 034
Totalt	50 062 612	53 683 030	103 745 642