

Riktlinjer för lön och annan ersättning till ledande befattningshavare – antagna av årsstämman 2020

Följande riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för koncernens ledande befattningshavare antogs av årsstämman 2020.

Riktlinjerna ska gälla för anställningsavtal som undertecknas efter årsstämman och eventuella ändringar i befintliga anställningsavtal som görs efter årsstämman. Riktlinjerna omfattar inte styrelsearvode som beslutas av bolagsstämman eller sådana emissioner och överlåtelser som omfattas av 16 kap. aktiebolagslagen.

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Bolagets affärsstrategi är i korthet följande. "Thought and market leadership in Precision Radiation Medicine". Precision handlar om att våra kliniska lösningar utför behandlingar med hög precision, sparar frisk vävnad och reducerar negativa sideeffekter och komplikationer för bättre patientvård. Radiation innebär att vi fokuserar på vår kärnkompetens strålningbehandling av tumör- och neurologiska sjukdomar med optimerade och skraddarsydda behandlingar. Medicine innebär att vi levererar mjukvarulösningar som förbättrar överlevnadssiffrorna vid cancerdiagnos genom att vara effektiva och stödjande längs hela patientens sjukdomsresa – från diagnos och behandling till överlevnad. För ytterligare information om Elektas affärsstrategi, se bolagets årsredovisning för verksamhetsåret 2019/2020.

För att framgångsrikt implementera bolagets affärsstrategi och tillvarata bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är det för bolaget och dess aktieägare av grundläggande betydelse att ersättningsriktlinjerna i ett kort- och långsiktigt perspektiv attraherar, motiverar och skapar goda förutsättningar för att behålla kompetenta medarbetare och chefer.

Syftet med riktlinjerna är att skapa ökad transparens i ersättningsfrågor och genom väl genomtänkta ersättningsstrukturer skapa incitament för ledande befattningshavare att verkställa strategiska planer och uppnå bolagets finansiella mål. Detta för att stödja bolagets affärsstrategi samt långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. För att uppnå detta är det viktigt att vidmakthålla rättvisa och internt balanserade villkor som samtidigt är marknadsmässigt konkurrenskraftiga avseende struktur, omfattning och nivå på ersättning.

Ersättning och ersättningsformer

Anställningsvillkoren för ledande befattningshavare ska innehålla en väl avvägd kombination av fast lön, rörlig ersättning, långsiktiga incitamentsprogram, pensionsförmåner och andra förmåner samt villkor vid uppsägning, där så är tillämpligt. Denna kombination av ersättning styrker och stödjer kort och långsiktig målstyrning och måluppfyllelse. Den totala compensationen ska vara marknadsmässig på den geografiska marknad inom vilken individen är bosatt eller verkar. Tillämpade ersättningsnivåer ska ses över årligen mot likvärdiga befattningar på marknaden för att säkerställa att bolaget kan attrahera och behålla verksamhetskritiska kompetenser där det behövs.

Marknadens medianlöner fastställs genom extern benchmarking där så kan erhållas. Compensationen ska så långt möjligt vara baserad på prestation och därför ska den årliga rörliga ersättningen utgöra en relativt stor del av den totala ersättningen. Nedan beskrivs de olika former av ersättning som kan komma att betalas ut.

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. Vid maximalt utfall av rörlig ersättning kan den fasta lönen uppgå till mellan 40 och 50 procent av summan av den årliga fasta lönen och rörliga ersättningen.

Rörlig ersättning

Utöver fast lön har ledande befattningshavare rätt till rörlig ersättning, kallad årlig bonus. Den rörliga ersättningen är strukturerad som en andel av den totala ersättningen och ska främst vara relaterad till utfall av koncerngemensamma finansiella mål (50–100 procent av den rörliga ersättningen). Även andra icke-finansiella mål av särskilt intresse, såsom tydligt definierade individuella mål avseende specifika arbetsuppgifter inom respektive affärsområde, ska användas (0–50 procent av den rörliga ersättningen). Mål för den rörliga ersättningen fastställs årligen av styrelsen i syfte att säkerställa att de är i linje med koncernens affärsstrategi och resultatmål. Målen ska vara utformade så att de främjar koncernens affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att de har en tydlig koppling till affärsstrategin och främjar befattningshavarens långsiktiga utveckling. Den rörliga ersättningens storlek varierar beroende på befattning och kan utgöra mellan 30 och 70 procent av den fasta årliga lönen vid full måluppfyllelse. Måluppfyllelsen mäts och eventuella utbetalningar för dessa görs års- eller kvartalsvis.

Om de finansiella målen inom den rörliga ersättningen överträffas, finns det möjlighet att utbetala en extra ersättning för överprestation. Den årliga bonusen innebär att det finns en potential att få som mest 200 procent av den rörliga ersättningen vid överträffad måluppfyllelse. Utbetalning av rörliga ersättning är således begränsad till 200 procent av det ursprungliga målet för den rörliga ersättningen och kan innebära att som mest 140 procent av den fasta lönen kan komma att betalas ut i rörlig ersättning. Målformuleringen är konstruerad så att ingen rörlig ersättning eller bonus erhålls om en lägsta prestationsnivå eller tröskel inte uppfyllts.

När den årliga mätperioden avslutas ska det bedömas i vilken utsträckning målen har uppfyllts genom en helhetsbedömning av prestationen. Ersättnings- och hållbarhetsutskottet ansvarar för bedömningen avseende rörlig lön till vd och övriga ledande befattningshavare. Såvitt avser finansiella mål ska bedömningen baseras på den av koncernen offentliggjorda, reviderade finansiella informationen. Bolaget kan vid vilken angiven tidpunkt ändra, avsluta eller ställa in delar eller hela ersättningsplanen. Dock enbart för prestationer som ligger framåt i tiden vid detta tillfälle. Bolaget kan också, efter utbetalad ersättning, vid senare tillfälle när felaktighet kan ha identifierats i slutrevision, korrigera ersättningen.

Aktierelaterade långsiktiga incitamentsprogram

Styrelsen använder långsiktiga incitamentsprogram för att säkerställa överensstämmelse mellan aktieägarnas intressen och de intressen som ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner i bolaget har. Styrelsen ska årligen utvärdera huruvida ett aktierelaterat långsiktigt incitamentsprogram bör föreslås årsstämman. Mer information om gällande aktieprogram går att läsa i årsredovisningen 2019/20 under not 7 eller på bolagets webbplats samt, för föreslaget aktieprogram, i årsstämmomaterialet 2020 under punkterna 15 a) och 15 b). Dessa långsiktiga incitamentsprogram främjar koncernens affärsstrategi, långsiktiga intressen inklusive dess hållbarhet genom att de stärker koncernens förmåga att rekrytera och behålla medarbetare, sprida och öka aktieägandet bland nyckelpersoner samt säkerställa ett gemensamt fokus på långsiktig värdetillväxt för aktieägarna.

Särskilda ersättningar

För att säkerställa långsiktigt engagemang och att nyckelmedarbetare stannar kvar i samband med förvärv av nya företag, avyttring av verksamhet, annan övergångsaktivitet eller andra extraordinära arbetsinsatser, kan ytterligare kontant rörlig ersättning utbetalas med fördröjd utbetalning upp till 36 månader. Sådan fördröjd ersättning kräver fortsatt anställning till ett förutbestämt datum för att någon utbetalning ska ske, och tillämpas enbart i mycket särskilda fall, vilket betyder att den inte ingår i något ordinarie ersättningssystem. Den fördröjda ersättningen ska inte överstiga 50 procent av den kontrakterade årliga fasta ersättningen per år, och kan således uppgå till 150 procent av en årlös om fördröjd utbetalning på 36 månader. Den fördröjda ersättningen ska i övrigt följa samma principer som gäller för koncernens rörliga ersättningar. Beslut om särskild ersättning för extraordinära insatser ska fattas av styrelsen.

Pensioner

När nya pensionsavtal upprättas ska ledande befattningshavare som är pensionsberättigade enbart ha avgiftsbestämda pensionsavtal. Pensionering sker normalt, 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 och marknadsmässiga nivåer i respektive land, dock ska pensionsavsättning uppgå till högst 40 procent av den fasta lönen. Vissa individuella anpassningar kan förekomma i linje med local marknadspraxis eller tvingande kollektivavtalsbestämmelser.

Övriga förmåner

Förmåner såsom företagsbil, ersättning för frisk-, sjukvårds- samt sjukförsäkring etcetera, ska utgöra en mindre del av den totala kompensationen och överensstämmer med vad som är marknadsmässigt brukligt på respektive geografisk marknad. Premier och andra kostnader i anledning av sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 20 procent av den fasta lönen. För ledande befattningshavare som stationerade i annat land än sitt hemland får ytterligare ersättning och andra förmåner utgå i skälighetsomfattning med beaktande av de särskilda omständigheter som är förknippade med sådan utlandsstationering. Detta kan exempelvis utgöras av flyttkostnader, boende, terminsavgifter, hemresor, deklarationshjälp och skatteutjämning.

Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får, såvitt avser övriga förmåner, vederbörliga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller fast lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses.

Ersättning till styrelseledamöter

Stämmovalda styrelseledamöter ska i särskilda fall kunna erhålla arvode och annan ersättning för arbete som utförs för Bolagets räkning, vid sidan av styrelsearbetet. För sådana tjänster ska kunna utgå ett marknadsmässigt arvode som ska godkännas av övriga i styrelsen.

Villkor vid uppsägning och avgångsvederlag

Uppsägningstider inom bolaget ska följa de lagar och avtal som gäller på respektive geografisk marknad. Ledande befattningshavare ska ha uppsägningstider på mellan 6 och 12 månader samt, vid särskilda händelser, rätt att erhålla ett avgångsvederlag motsvarande fast lön för 6–12 månader. Vid vissa genomgripande ägarförändringar har vd och koncernchef rätt att erhålla ett extra avgångsvederlag motsvarande fast lön för 18 månader.

Berednings- och beslutsprocess

Bolagets ersättnings- och hållbarhetsutskott ska varje år bereda ersättningsfrågor och lämna styrelsen recommendation för principer för utformning av koncernens compensationssystem och ersättning till ledande befattningshavare. Rekommendationerna ska innefatta förslag till utformning av bonussystem, fördelningen mellan fast och rörlig ersättning samt storleken på eventuella löneökningar. Ersättnings- och hållbarhetsutskottet ska vidare föreslå kriterier för bedömning av prestationer för ledande befattningshavare. Beslut om ersättningar beslutas av styrelsen i dess helhet. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone var fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman.

Ersättnings- och hållbarhetsutskottet skall bestå av minst tre oberoende styrelseledamöter varav en ska agera som ordförande. Verkställande direktören närvarar vid utskottets sammanträden. Vald ordförande i ersättnings- och hållbarhetsutskottet är sammankallande. Ledamöterna i ersättnings- och hållbarhetsutskottet är oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen. Vid behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte vd eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna. Vid alla beslut säkerställs att intressekonflikter motverkas samt att eventuella intressekonflikter hanteras i enlighet med bolagets ramverk för styrning som består av en uppförandekod, policyer och riktlinjer.

Frångående av riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt frånga riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i uppgifterna för ersättnings- och hållbarhetsutskottet att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.

Beskrivning av betydande förändringar av riktlinjerna

Riktlinjernas innehåll har setts över och anpassats med anledning av de lagkrav som uppkommit till följd av Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2017/828 om ändring av direktiv 2007/36/EG vad gäller uppmuntrande av aktieägares långsiktiga engagemang.

Tidigare beslutade ersättningar som inte har förfallit till betalning

Bolaget har tre pågående aktierelaterade program som ännu inte har förfallit till betalning. Dessa är program beslutade 2017, 2018 samt 2019. Mer information om gällande aktieprogram går att läsa i årsredovisningen 2019/20 under not 7 eller på bolagets webbplats.