

---

# Styrelsens utvärdering av tillämpningen av 2016 års riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Enligt Svensk kod för bolagsstyrning ("Koden") skall styrelsen för ett bolag som följer Koden följa och utvärdera tillämpningen av de riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som årsstämman enligt lag skall fatta beslut om samt gällande ersättningsstruktur och ersättningsnivåer i bolaget.

Utgångspunkten för styrelsen är att ersättning och andra anställningsvillkor för bolagsledningen ska vara marknadsmässiga. Nedan beskrivs hur principerna för ersättning och andra anställningsvillkor har tillämpats under 2016 för ledande befattningshavare i RaySearch Laboratories AB (publ).

## Riktlinjer

### *Lön och andra ersättningar*

VD ska ha en fast grundlön och en rörlig ersättning. Den rörliga ersättningen ska uppgå till 2,0 procent av koncernens resultat före skatt efter avsättning till Vinstandelsstiftelsen RayFoundation, dock maximalt 12 månadslöner. Därutöver kan VD ha andra förmåner av sedvanlig karaktär, t ex förmånsbil.

VDs lön ska revideras årligen. Detta ska ske genom förhandlingar mellan VD och styrelsens ordförande, varefter ordföranden ska presentera ett förslag till övriga styrelsen. VD ska inte närvara när styrelsen överlägger och beslutar i denna fråga.

Övriga ledande befattningshavare bestod vid ingången av 2016 av vice VD, chefsjuristen, finanschefen, forskningschefen, utvecklingschefen, marknads- och försäljningschefen, försäljningschefen för regionen Asia & Pacific samt servicechefen.

Marknads- och försäljningschefen ska ha en fast grundlön och en rörlig ersättning. Den rörliga ersättningen ska uppgå till en viss andel av försäljningen av RayStation® i hela världen.

Försäljningschefen för regionen Asia & Pacific ska ha en fast grundlön och en rörlig ersättning. Den rörliga ersättningen ska uppgå till en viss andel av försäljningen av RayStation® i regionen Asia & Pacific.

Vice VD, finanschefen, forskningschefen, utvecklingschefen, servicechefen och chefsjuristen ska ha en fast grundlön men ingen rörlig ersättning.

Övriga ledande befattningshavares löner ska också revideras årligen. Detta ska ske genom förhandlingar mellan VD och den enskilda medarbetaren.

### *Incitamentsprogram*

Det finns inte något incitamentsprogram särskilt riktat till ledande befattningshavare och det föreslås inte heller något sådant. Däremot ska de ledande befattningshavarna utom VD, tillsammans med övriga anställda, kunna delta i optionsprogram och vinstdelningsprogram som bolaget tillämpar.

### *Pension*

Samtliga pensionsåtaganden är avgiftsbestämda. Pensionsåldern för VD och övriga ledande befattningshavare är 65 år och pensionspremierna motsvarar ITP-planen.

### *Uppsägning*

Om VD säger upp sin anställning gäller en uppsägningstid om 6 månader och om uppsägning av VDs anställning sker från bolagets sida gäller en uppsägningstid om 12 månader. I båda fallen har VD rätt till lön under uppsägningstiden. För övriga ledande befattningshavare gäller en ömsesidig uppsägningstid om 3 månader under vilken lön utgår.

### *Avgångsvederlag*

Varken VD eller övriga ledande befattningshavare är berättigade till avgångsvederlag, i formell mening, om deras anställning upphör. Däremot gäller, som ovan angivits, att VD och övriga ledande befattningshavare har rätt till lön under uppsägningstiden.

### *Avvikelse*

Styrelsen föreslår att styrelsen ska kunna avvika från ovan angivna riktlinjer för ersättning om särskilda skäl finns för det.

## **Utvärdering**

Styrelsen konstaterar att det inte har skett några avvikelser från av 2016 års stämma beslutade riktlinjer, och att dessa har tillämpats såsom närmare redogjorts för enligt ovan.

Styrelsen anser att ersättningar till ledande befattningshavare ska utformas så att de inte uppmuntrar till överdrivet eller kortsiktigt risktagande och så att de inte heller leder till att enskilda individer kan få ersättningar på nivåer som kan anses stötande av aktieägare eller allmänheten. Med tanke på att sex av de nio ledande befattningshavarna inte har rörlig ersättning, utöver att omfattas av Vinstandelsstiftelsen RayFoundation likt övriga anställda i bolaget (bortsett från VD), och att de tre som har både fast och rörlig ersättning har ersättningar på rimliga nivåer avseende den rörliga delen, anser styrelsen att ersättningen till ledande befattningshavare är väl avvägd.

Styrelsen har även granskat ersättningsnivåer och ersättningsstrukturer i bolaget och kan konstatera att de är marknadsmässiga och skäliga med hänsyn till behovet av att rekrytera och behålla personal med spetskompetens.