



RAPPORT OM ERSÄTTNINGAR



”Vi har i vårt arbete 2008 genomfört en omfattande extern jämförelse av ersättningskommitténs arbete och policier för att bedöma hur de överensstämmer med den utveckling av bästa praxis som sker inom dessa områden. Vårt mål i detta arbete, liksom i allt vi gör, är att säkerställa att AstraZenecas strategi för ersättningar ligger i linje med affärstrategin och därigenom med aktieägarnas intresse.”

JOHN VARLEY
Ordförande i ersättningskommittén

Denna rapport om ersättningar har upprättats i enlighet med de brittiska reglerna för styrelsens redovisning av ersättningar från 2002 (reglerna) och uppfyller relevanta krav i de noteringsregler som Financial Services Authority (FSA) har fastställt. I enlighet med reglerna kommer ett förslag om godkännande av rapporten att framläggas vid årsstämman den 30 april 2009.

De följande avsnitten i denna rapport om ersättningar, till och med avsnittet ”Non-Executive Directors ställning” på sidan 181 har inte reviderats av KPMG Audit Plc.

ERSÄTTNINGSKOMMITTÉNS LEDAMÖTER OCH SAMMANTRÄDEN

Ledamöter i ersättningskommittén är John Varley (ersättningskommitténs ordförande), John Buchanan, Louis Schweitzer och Nancy Rothwell. Samtliga är Non-Executive Directors (icke anställda ledamöter). Styrelsen betraktar samtliga som oberoende (Louis Schweitzer betraktades som oberoende när han utnämndes till styrelseordförande; i enlighet med brittiska Combined Code on Corporate Governance är frågan om oberoende inte längre relevant efter hans tillträde som ordförande). Mer information om Non-Executive Directors oberoende finns i förvaltningsberättelsen på sidan 92. Styrelsens sekreterare är även sekreterare i ersättningskommittén.

Ersättningskommittén sammanträdde sju gånger under 2008. Samtliga ledamöter deltog vid alla möten, med undantag för att andra engagemang hindrade John Buchanan från att närvara vid mötena den 30 januari, 18 mars och 10 december 2008. Nancy Rothwell var också förhindrad att delta vid mötet den 18 mars 2008. Andra åtaganden hindrade Louis Schweitzer från att närvara vid mötet den 10 december 2008.

På ersättningskommitténs anmodan inbjöds koncernchefen och vissa högre chefer att delta vid ersättningskommitténs möten under året. I linje med detta deltog följande personer vid ersättningskommitténs möten under 2008, dock inte när deras egna ersättningar diskuterades: David Brennan (koncernchef); Lynn Tetrault (Executive Vice-President, Human Resources and Corporate Affairs) samt Simon Appleby (Vice-President, Performance and Reward). Dessa personer bistod med råd och andra tjänster som på ett avgörande sätt bidrog till ersättningskommitténs arbete under året. Bidragen från dem byggde på information från olika källor om styrelseledamöters och ledande befattningshavares löner, bonusnivåer och andra ersättningar, bland annat allmänna rapporter och analyser gällande läkemedelsindustrin, liksom speciella analyser som utförts särskilt för bolaget, till exempel de som sammanställts av Towers Perrin.

Under 2008 omvaldes Carol Arrowsmith från Deloitte LLP (Deloitte) att tillhandahålla oberoende råd till ersättningskommittén i alla frågor som kommittén behandlar. Deloitte tillhandahöll även skatterådgivning och andra ej revisionsrelaterade tjänster till bolaget.

ERSÄTTNINGSKOMMITTÉNS UPPDRAG OCH VIKTIGARE AKTIVITETER UNDER ÅRET

Ersättningskommitténs uppdragsbeskrivning finns på vår hemsida, astrazeneca.com, och kan på begäran erhållas från styrelsens sekreterare.

VIKTIGARE AKTIVITETER UNDER ÅRET

Ersättningskommittén behandlade bland annat följande frågor under 2008:

- > Villkoren för högre chefers ersättningar vid anställning, befordran och uppsägning.
- > En översyn av hur väl företaget följer riktlinjerna från institutionella placerare, som en del i en extern jämförelse av kommitténs arbete och policier.
- > En genomgång av riktlinjerna bakom företagets totala ersättningsstrategi för att säkerställa att denna är i linje med affärstrategin.
- > Bedömning av den ekonomiska utvecklingen jämfört med målen för vinsten per aktie för att fastställa nivån på bonusutbetalningarna för 2007 och målen för vinst per aktie för 2008.
- > Upprätta, granska och godkänna denna rapport om ersättningar.
- > Godkänna de tilldelningar som skett enligt koncernens belöningsprogram (Performance Share Plan respektive Share Option Plan) till medlemmar i koncernledningen och andra utvalda deltagare.
- > Framtagning av långsiktiga incitamentprogram för ett antal dotterbolagsverksamheter som arbetar mot specifika strategiska och kommersiella koncernmål.
- > Genomgång av långsiktiga incitamentprogram med avseende på lagstiftning mot åldersdiskriminering.
- > Förslag till ersättningar och incitamentprogram som stöd för rekrytering av högre chefer.

ASTRAZENECA'S ÖVERGRIPANDE ERSÄTTNINGSPOLICY OCH SYFTE

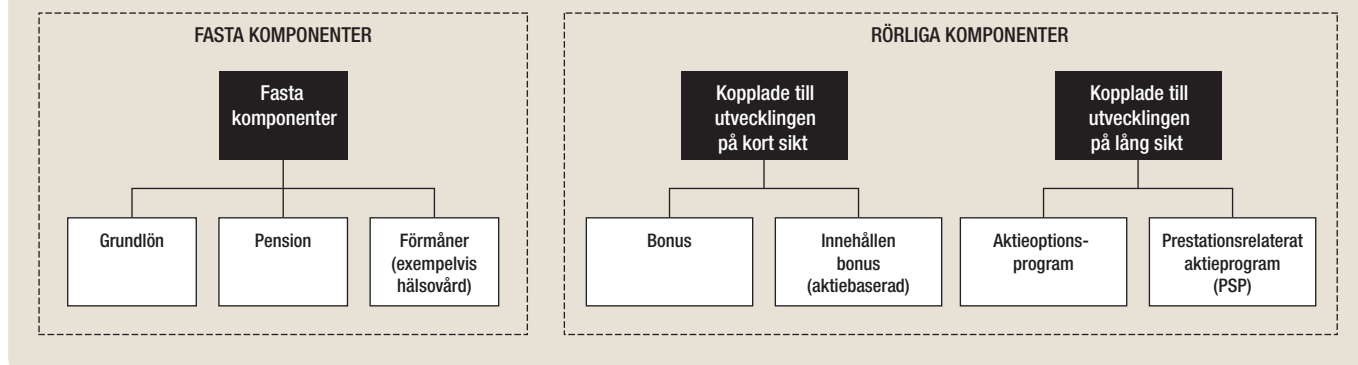
1. Ersättningskommitténs roll är att bistå organisationen i att skapa värde för aktieägarna över tiden genom att ta fram och införa policier och principer för ersättningar som stödjer implementeringen av affärsstrategin.
2. Styrelsen strävar efter att bibehålla en dynamisk prestationsbaserad företagskultur, där koncernen kan konkurrera effektivt genom att anställa och utveckla de bästa talangerna och där varje medarbetare är införstådd med koncernens mål och hur den egna arbetsinsatsen påverkar dessa mål och vet hur man tjänar på att prestera väl.
3. Till stöd för dessa mål är merparten medarbetare, utöver en fast ersättning som består av grundlön, pension och vissa andra förmåner och som jämförs med en relevant extern jämförelsegrupp, berättigade till en årsbonus. Denna årsbonus utgår från koncernens utveckling samt gruppens och den enskildes prestationer. Den komponent som baseras på koncernens ekonomiska utveckling anges i form av vinst per aktie. Bonusprogrammen varierar från land till land, men den komponent som är relaterad till vinsten per aktie säkerställer att alla berättigade medarbetare får en del av ersättningen baserad på koncernens samlade ekonomiska utveckling. Därutöver erbjuds utvalda medarbetare långsiktiga incitament för att samordna deras intressen med aktieägarnas.
4. Principerna för prestationsrelaterade ersättningar omfattar hela koncernen och utgör ett enhetligt ramverk inom vilket beslut fattas om ersättning till ledande befattningshavare.
5. Ersättningskommittén ansvarar för att fastställa den individuella ersättningen som betalas ut till koncernchefen och koncernledningen; samt för godkännandet av enskilda utbetalningar eller tilldelningar på över 1 000 000 USD.
6. Ersättningskommittén strävar efter att den samlade andelen rörlig ersättning (bonus och aktiebaserade ersättningar) som styrelseledamöter och medlemmar i koncernledningen kan få rätt till ska utgöra en betydande andel av deras totala ersättning. Ersättningskommitténs målsättning är att tillse att en sådan rörlig ersättning kopplas till en rad mål avsedda att främja både individers och grupperns beteenden och prestationer på ett sätt som bidrar till AstraZenecas framgångar och skapar värden för våra aktieägare. Dessa mål utformas så att de är utmanande för de utvalda personerna.
7. Koncernens övergripande ersättningspolicy och syfte är att:
 - > Attrahera och behålla medarbetare med de kvaliteter som är nödvändiga för att bibehålla AstraZenecas ställning som ett av de främsta läkemedelsföretagen i världen.
 - > Möjliggöra för AstraZeneca att anställa de bästa medarbetarna och att utveckla de främsta talangerna genom att erkänna och belöna exceptionellt goda insatser.
 - > Motivera medarbetarna att uppnå den prestationsnivå som krävs för att skapa en uthållig tillväxt i aktieägarvärdet över tiden.
 - > Anpassa medarbetarnas intressen till aktieägarnas.
 - > Anpassa medarbetarnas och arbetsgruppernas belöningar till verksamhetens utveckling på alla nivåer.
 - > Uppmuntra medarbetarna att utnyttja hela sin förmåga.
 - > Skapa ersättningsstrukturer som är rättvisa, skäliga och internt konsekventa.
 - > Säkerställa att ersättningsstrukturerna är både konkurrenskraftiga och kostnadseffektiva på varje relevant arbetsmarknad.
 - > Säkerställa en lämplig balans mellan fasta och rörliga prestationsrelaterade komponenter.

ERSÄTTNINGENS KOMPONENTER

Under 2008 bestod de anställdas ersättningar (inklusive Executive Directors och koncernledningens ledamöter) av fasta och rörliga (prestationsrelaterade) delar, som beskrivs nedan.

- > Årslön – baserad på förhållandena på den relevanta geografiska marknaden och betydelsen av genomförda individuella prestationer för verksamheten grundade på förmåga och erfarenhet.
- > Pensionsavtal – vedertagna på den aktuella nationella marknaden.
- > Förmåner (exempelvis hälsovård) – kostnadseffektiva och i överensstämmelse med relevanta välfärdssystem.
- > Korttidsbonus – en engångsbetalning relaterad till uppnådda prestationsmål för koncernen, funktionerna och medarbetarna, vilka mäts över ett år enligt specifika program. Koncernens resultatmål härleds från den årliga budgeten som fastställts av styrelsen, med hänsyn tagen även till omvärldens förväntningar på bolagets utveckling. Funktionernas prestationsmål fastställs av ersättningskommittén i början av året, vilka är en del av verksamhetens styrkort, vilka beskrivs i tabellen Strategi, mål och måttal på sidan 12, och följs därefter upp som en del av kvartalsuppföljningen. Individuella mål baseras på årliga mål kopplade till funktionernas prestationsmål.
- > Långsiktiga incitament – för utvalda grupper, relaterade till uppnådda strategiska mål i nära överensstämmelse med aktieägarnas intressen. Dessa utgörs av AstraZenecas prestationsrelaterade aktieprogram (PSP), se sidan 179, och AstraZenecas optionsprogram, se sidan 180, och är i linje med marknadspraxis. Några personer (främst de som är baserade i USA, dock ej Executive Directors) deltar i våra bundna aktieprogram, Restricted Stock Unit Award Plan, se sidan 180.
- > Aktietilldelning – olika program i syfte att möjliggöra för alla medarbetare att som aktieägare få del i bolagets värdeskapande. Dessa program beskrivs i not 24 i bokslutet.

ERSÄTTNINGENS KOMPONENTER – FASTA OCH RÖRLIGA



Kombinationen och tillämpningen av dessa delar av ersättningen varierar beroende på en rad faktorer, exempelvis specifika verksamhetsbehov och praxis på olika geografiska marknader. Generellt sett gäller dock att ju högre befattning i verksamheten, desto större andel av den totala ersättningen utgörs av rörlig ersättning.

Ersättningens komponenter tas med i beräkningen, dels separat och dels sammanlagt när man bedömer värdet på helheten. Man fortsätter att jämföra med andra tillämpliga företag 2009 och bedömer om och i vilken utsträckning de övergripande möjligheterna till ersättning som erbjuds i den nuvarande ersättningsstrukturen förblir relevanta i samband med att verksamheten och den externa omgivningen förändras.

Kommittén är medveten om att aktieägarnas godkännande av AstraZenecas optionsprogram upphör att gälla 2010 då tioårsperioden förflutit, och aktieägarnas godkännande kommer att erfordras för att fortsätta med programmet även efter detta datum. Kommittén avser därför att överväga om företagets etablerade ersättningspolicy och det befintliga incitamentprogrammet även fortsättningsvis uppfyller verksamhetens krav på att motivera seniora nyckelpersoner att arbeta för att aktieägarvärdet ska fortsätta att växa. Granskningen kommer att bygga på den genomgång av vår ersättningspolicy som påbörjades 2008. I den utsträckning några större förändringar föreslås till följd av denna genomgång kommer kommittén att ta upp detta med aktieägarna före nästa årsstämma.

ERSÄTTNINGAR OCH ANSTÄLLNINGSVILLKOR FÖR ANSTÄLLDA STYRELSELEDAMÖTER OCH KONCERNLEDNINGEN

ILLUSTRATION AV FAST OCH RÖRLIG ERSÄTTNING

Diagrammen på sidan 177 baseras på AstraZenecas ersättningspolicy och illustrerar den möjliga viktningen för ersättningens fasta och rörliga komponenter för anställda styrelseledamöter. Ersättningens prestationsrelaterade komponenter visas på grundval av deras förväntade normalvärde. Uppfylls inte prestationsvillkoren kommer komponenterna inte att ge något värde. Genom metoden med förväntat värde bedöms de möjliga utfallen och sannolikheten för vart och ett av dessa, för att ge ett värde som motsvarar medelvärdet av vad som skulle bli resultatet om arrangemanget fick löpa under flera år. Förväntat värde för bonusbetalning antas vara målbeloppet.

FAST ERSÄTTNING

Alla villkor för anställda styrelseledamöter är baserade på brittiska normer, utom David Brennans pensionsavtal och sjukvårdsförsäkring, som beskrivs nedan.

Grundlön

Grundlönen för varje anställd styrelseledamot och medlem i koncernledningen fastställs av ersättningskommittén. På grund av den externa ekonomiska situationen har ersättningskommittén inte höjt lönerna 2009 för de anställda styrelseledamöterna eller andra i koncernledningen, utom i de fall då extra ansvarsområden har tilldelats. Lönebesluten återspeglar erfarenheten och de långsiktiga prestationerna för de berörda personerna, med hänsyn tagen till marknadens villkor och de löneökningar som är tillämpliga för övriga anställda i koncernen. För anställda styrelseledamöter och koncernledningens övriga ledamöter har policyn hittills varit att lönerna ska ligga på eller strax över medianvärdet för den relevanta marknaden.

De anställda styrelseledamöternas årslöner för 2009 redovisas på sidan 177.

Pensionsavtal

I tabellen på sidan 183 redogörs förändringar i värdet av anställda styrelseledamöters intjänade pensioner under 2008.

Anställda amerikanska styrelseledamöters pensionsavtal

David Brennan omfattas av bolagets huvudsakliga förmånsbestämda pensionsplan i USA, enligt en plan som gäller för tidigare anställda i Astra Merck. Förmåner enligt denna plan är avdragsgilla. Intjänade förmåner, utöver specifika gränser enligt planens formel och den amerikanska skattelagstiftningen, utbetalas genom en kompletterande, icke avdragsgill pensionsplan. Den normala pensionsåldern enligt båda planerna är 65 år.

Som tidigare nämnts uppfyllde David Brennan i september 2008 ett villkor i pensionsplanen om att den kombinerade åldern och tjänstetiden överstiger 85 år, vilket är ett villkor för alla som omfattas av pensionsplanen. När han lämnar sin anställning eller pensioneras, har han rätt till en pension eller en engångssumma baserad på antal tjänsteår och slutlig pensionsgrundande lön (utan försäkringsmatematiska reduktioner). Denna förändrade status enligt planen medförde ökade avsättningar under 2008.

För David Brennans deltagande i pensionsplanen gäller en högsta tjänstetid på 35 år, vilken uppnås i januari 2011, efter vilket ingen ytterligare intjänandetid kan ackumuleras.

Pensionsberättigad eller, i händelse av dödsfall, efterlevande make/maka eller annan förmånsberättigad person kan välja att ta ut pensionen som ett engångsbelopp baserat på en försäkringsmatematisk värdering.

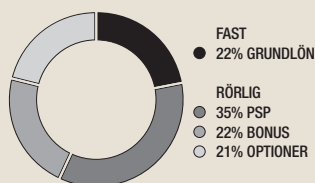
ANSTÄLLDA STYRELSELEDAMÖTERS LÖNER 2009

Anställd styrelseledamot	Årslönen 2008 GBP	Årslönen 2009 GBP	Ökning i %
David Brennan	972 900	972 900	0
John Patterson ¹	540 000	540 000	0
Simon Lowth	550 000	550 000	0

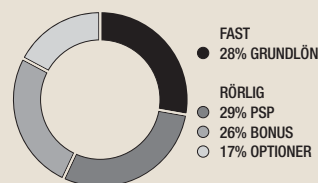
¹ John Patterson avgår med pension från styrelsen den 31 mars 2009.

ERSÄTTNINGENS BESTÅNDSDELAR – FÖRVÄNTADE NORMALVÄRDEN

KONCERNCHEFEN



ANSTÄLLD STYRELSELEDAMOT



David Brennan är dessutom betalade medlem i sparplanen US 401(k)², som är tillämplig för samtliga amerikanska anställda.

Om en amerikansk anställd blir oförmögen att utföra sitt arbete täcker en ej uppsägningsbar sjukförsäkring en del av lönen förutsatt att de medicinska kriterierna är uppfyllda.

Anställda brittiska styrelseledamöters pensionsavtal

Anställda brittiska styrelseledamöter har möjlighet att, om de är berättigade, delta i den brittiska pensionsfonden eller lyfta en kontant ersättning istället för pension. Den kontanta ersättningen motsvarar värdet för den alternativa bruttopensionsförmånen.

John Patterson (Executive Director, Development) har valt att ta emot kontant ersättning istället för pension för året 2008/2009 (som framgår av pensionstabellen på sidan 183).

Vad gäller den tidigare intjänade pensionen fortsätter han att omfattas av AstraZenecas huvudsakliga förmånsbestämda pensionsavtal i Storbritannien. Den normala pensionsåldern i denna plan är 62 år, men intjänad pension är tillgänglig från 60 års ålder utan några försäkringsmatematiska reduktioner. John Patterson, som fyllde 60 år i januari 2008, kommer när han avgår med pension den 31 mars 2009 att ha rätt att uppbära en pension baserad på antal tjänsteår och slutlig pensionsgrundande lön.

Vid dödsfall efter pensionering utbetalas den intjänade garantipensionen under de första fem pensionsåren och reduceras därefter till två tredjedelar av detta belopp om det finns en efterlevande make/maka eller annan efterlevande förmånsberättigad person. En ledamot kan välja en högre eller lägre nivå på

efterlevandes pension vid pensioneringen, inom ramar angivna av den brittiska skattemyndigheten. I gengäld måste den egna pensionen justeras med motsvarande aktuellt belopp. Pensioner betalas även ut till efterlevande förmånsberättigade barn.

Pågående pensionsutbetalningar ökar årligen i takt med inflationen och mäts efter detaljhandelsprisindex i Storbritannien, upp till maximalt 5%.

Simon Lowth (Chief Financial Officer) är berättigad att delta i AstraZenecas huvudsakliga brittiska avgiftsbestämda pensionsplan med ett bidrag från företaget på 24% av sin årliga grundlön, alternativt ta ut företagets bidrag som kontant ersättning. För året 2008/2009 har han valt att ta ut den kontanta ersättningen (såsom beskrivs i avsnittet om pensioner på sidan 183).

Om en anställd i ledande ställning som omfattas av den huvudsakliga brittiska förmånsbestämda pensionsplanen blir oförmögen att utföra sitt arbete utbetalas en pension direkt som om personen hade uppnått normal pensionsålder (under förutsättning av högst 10 års återstående tjänstgöring). Pensionen baseras på den aktuella pensionsgrundande lönen. I händelse av dödsfall före uppnådd pensionsålder är efterlevande förmånsberättigade personer berättigade till pension. Denna pension består av två tredjedelar av den pension som skulle ha intjänats om den avlidne hade arbetat till 62 års ålder, plus ett kapitalbelopp på fyra gånger den pensionsgrundande lönen.

Om en anställd i ledande ställning som omfattas av den huvudsakliga brittiska avgiftsbestämda pensionsplanen (eller som har valt en alternativ kontant ersättning) blir

oförmögen att utföra sitt arbete täcker en ej uppsägningsbar sjukförsäkring en del av lönen förutsatt att de medicinska kriterierna är uppfyllda. I händelse av dödsfall före uppnådd pensionsålder är efterlevande förmånsberättigade personer berättigade till pension och/eller ett kontant engångsbelopp motsvarande tio gånger lönen.

Förmåner

I likhet med de flesta arbetsgivare erbjuder AstraZeneca anställda styrelseledamöter och koncernledningens ledamöter vissa förmåner via lokala förmånsprogram. Förmåner i dessa program innefattar vanligen hälsovård, försäkringar och förmånlig anskaffning av bil.

RÖRLIG ERSÄTTNING

Anställda styrelseledamöter och koncernledningens ledamöter är berättigade att ta del av en rad olika komponenter av rörlig ersättning, vilka beskrivs nedan. Beslutet om huruvida anställda styrelseledamöter och koncernledningens medlemmar ska få några eller samtliga rörliga ersättningskomponenter ett visst år fattas av ersättningskommittén. Denna bedömer de individuella prestationerna och ser i samband med detta även till vilka rörliga ersättningskomponenter som ges till ledande befattningshavare i andra jämförbara företag.

Korttidsbonus

Prestationsrelaterade kriterier

Samtliga anställda styrelseledamöter och medlemmar i koncernledningen är berättigade till en korttidsbonus. Grunden för utbetalning av en eventuell korttidsbonus fastställs genom avstämning av en rad faktorer kopplade till AstraZenecas underliggande utveckling, utvecklingen för det funktionella område som medarbetaren är ansvarig för samt medarbetarens prestation i sin roll.

Struktur och analys av prestationer

Årsbonusen för anställda styrelseledamöter och koncernledningen baseras på prestationsrelaterade kriterier som är kopplade till följande mål:

- > 50% beror på vinsten per aktie, där målet sätts i början av räkenskapsåret;
- > 25% beror på de mått och initiativ som beskrivs i tabellen Strategi, mål och mätetal på sidan 12 och som är relevant för individens funktionella ansvar (eller, i fallet

² Sparplan 401(k) är en avdragsgill plan till vilken berättigade anställda kan göra löneavsättningar efter och/eller före skatt. Arbetsgivaren får även göra motsvarande eller obligatoriska avsättningar till planen. Det finns en kompletterande, icke avdragsgill pensionsplan för samtliga berättigade anställda vars intäkter överskrider vissa gränsvärden.

med koncernchefen, genomsnittet av dessa individuella prestationer) samt

- > 25% beror på en viktning av kvalitativa och kvantitativa mål som mått på den övergripande verksamhetsutvecklingen vilket beskrivs i tabellen Strategi, mål och måttetal på sidan 12.

Efter en genomgång har ersättningskommittén beslutat att de prestationsrelaterade kriterierna för fastställandet av årsbonus för anställda styrelseledamöter och koncernledningen för bonusåret 2009 ska justeras för att bättre spegla de nuvarande mål och måttetal som används av verksamheten enligt följande:

- > 60% beror på ett antal koncernmål, som omfattar följande: målen för vinst per aktie och kassaflöde, tillsammans med mål inom vart och ett av de strategiska prioriteringsområden som identifierats av styrelsen för verksamheten enligt tabellen Strategi, mål och måttetal på sidan 12, samt
- > 40% beror på individuella måttetal och initiativ som är kopplade till de affärsområden som är relevanta för den enskilda personens funktionella ansvar (eller, i fallet med koncernchefen, genomsnittet av dessa individuella prestationer).

Dessa förändringar kommer ytterligare att stärka AstraZenecas tonvikt på individens och verksamhetens ansvar. Samtliga måttetal ovan redovisas tydligt i tabellen Strategi, mål och måttetal på sidan 12, enligt vilka koncernens ekonomiska mål och måttetal hanteras på ett stabilt och konsekvent sätt och bedöms av koncernledningen som en del i kvartalsuppföljningen. Utfallet från denna

process kommer noggrant att granskas av styrelsen.

Bonusintervall för 2009

Bonusintervallen för 2009 för var och en av de anställda styrelseledamöterna redovisas nedan och är desamma som 2008.

Bonusutfall för 2008

Bonusutfallet för 2008 speglade resultaten vad gäller vinsten per aktie tillsammans med den övergripande utvecklingen för koncernen och de ekonomiska resultaten samt relevanta funktionella prestationer i relation till tydliga måttetal och initiativ kopplade till strategiska prioriteringar och affärsområden. Detta beskrivs i tabellen Strategi, mål och måttetal på sidan 12, i relation till följande kategorier som är förenliga med att skapa värden för aktieägarna:

- > Stärka forskningsportföljen
- > Tillväxt
- > Förändra verksamheten
- > Förändra vårt beteende och vår företagskultur

Bonusutfallet för anställda styrelseledamöter redovisas i tabellen nedan.

Vad gäller bedömningen av bonus för 2008 tog ersättningskommittén hänsyn till vinsten per aktie (exklusive omstrukturings- och synergikostnader), den globala försäljningen och rörelseresultatet (exklusive omstrukturings- och synergikostnader). Kommittén noterade också en tillväxt i aktiekursen och i relativ aktieavkastning (TSR).

Kommittén har också noterat att forskningsportföljen nu består av 98 kliniska projekt. Fas 3-portföljen förblev konstant med 10 projekt. Vi har nominerat 32 kandidatsub-

stanser till första kontrollerade toxstudier och 17 till test första gången på människa. Goda framsteg har gjorts inom vidareutvecklingen av befintliga produkter med åtta viktiga registreringsansökningar inom flera jurisdiktioner, och två ansökningar för nya produkter.

Detta underbyggdes av en fortsatt betoning på kostnadsdisciplin, förbättrad produktivitet och målstyrning. Efter att ha bedömt företagets resultat enligt ovan har ersättningskommittén förvisat sig om att de bonusutbetalningar som intjänats enligt de utmanande prestationsmål som sattes i början av året är helt motiverade.

Överföringskrav för bonusdel

I linje med bästa praxis har ersättningskommittén infört ett krav på att en viss andel av en eventuell korttidsbonus ska skjutas upp och investeras i aktier (eller ADS) i bolaget. Dessa ska förvärvas på den öppna marknaden till rådande marknadspris och deponeras i den enskilde anställdes styrelseledamöts och koncernledamöts namn av bolaget under tre år räknat från förvävsdatumet. Detta arrangemang är tänkt att utgöra ett av de sätt genom vilket anställda styrelseledamöter och koncernledningen med tiden kan bygga upp ett betydande aktieinnehav i företaget. Även om överföringen av dessa aktier till respektive person efter tre år inte är villkorad av företagets fortsatta utveckling förbehåller sig ersättningskommittén rätten att retroaktivt ändra bonusutfallet om kommittén anser att överföringen av aktierna inte motiveras av verksamhetens underliggande utveckling. Den andel som för närvarande flyttas över till aktier är en tredjedel av bonusen före skatt för anställda styrelseledamöter och en sjättedel för övriga medlemmar i koncernledningen. När de lämnar bolaget skulle deltagarna normalt behöva vänta tills aktierna frisläpps i slutet av treårsperioden.

Långsiktiga incitamentprogram

Anställda styrelseledamöter och koncernledningens medlemmar kan även beviljas aktieoptioner enligt AstraZenecas optionsprogram samt tilldelningar enligt AstraZenecas prestationsrelaterade aktieprogram. Beviljandet av sådana optioner samt tilldelning av sådana aktier fastställs av ersättningskommittén som även avgör vilka prestationsmål som ska gälla för deras nyttjande och/eller inlösen. Båda dessa program är avsedda att samordna anställda styrelseledamöters och koncernledningens medlemmars intressen med aktieägarnas. Efter utnyttjandet av en option enligt AstraZenecas optionsprogram förväntar sig ersättningskommittén att de anställda styrelseledamöterna och koncernledningen behåller nettoantalet aktier från utnyttjandet under en period på minst sex månader från nyttjandedagen.

BONUSOMFÅNG FÖR 2009

Anställd styrelseledamot	Bonusomfång för 2009
	%
David Brennan	0 – 180
John Patterson ¹	0 – 150
Simon Lowth	0 – 150

¹ John Pattersons bonus för 2009 kommer att beaktas av ersättningskommittén i januari 2010, när prestationsresultaten är kända och, i den utsträckning bonus ska betalas ut, kommer att baseras på hans berättigade intäkter för perioden 2009 fram till pensioneringen.

BONUSUTFALL FÖR 2008

Anställd styrelseledamot	Korttidsbonus (utbetalad som en kombination av kontanter och aktier, enligt tabellen över ersättningar) ¹	Andel av lönen
	GBP000	%
David Brennan	1 295	133
John Patterson	522	97
Simon Lowth	704	128

¹ Bonus är inte pensionsgrundande för anställda styrelseledamöter.

Riktlinjer för aktieinnehav

För anställda styrelseledamöter och koncernledningens övriga medlemmar har ersättningskommittén fastställt riktlinjer för aktieinnehav enligt vilka de förväntas bygga upp ett eget innehav av aktier i bolaget motsvarande deras grundlön. Målen för dessa aktieinnehav förväntas uppnås dels genom aktier tilldelade genom de olika långsiktiga incitamentprogrammen, dels genom den uppskjutna delen av korttidsbonusen (beskrivs ovan).

AstraZenecas prestationsrelaterade aktieprogram

AstraZenecas prestationsrelaterade aktieprogram (Performance Share Plan, PSP) godkändes av aktieägarna vid årsstämman 2005 och möjliggör beviljande av prestationsrelaterade tilldelningar av aktier i form av stamaktier eller amerikanska depåbevis (ADS) i AstraZeneca PLC.

Grund för deltagande

Ersättningskommittén ansvarar för att fastställa policyn för hur PSP-programmet ska tillämpas, inklusive att fastställa prestationsmål, vilka anställda som ska erbjudas att delta i programmet samt nivån på tilldelningarna. Deltagandet är mycket selektivt och tenderar att enbart inkludera ledande befattningshavare på grundval av deras prestationer. Tilldelningarna är inte pensionsgrundande och kan normalt inte överlåtas eller överföras.

Tilldelningar kan i princip beviljas när som helst (även om de i praktiken beviljas årligen), men inte under den tid då bolaget bedriver sitt bokslutsarbete. Under 2008 beviljades den huvudsakliga tilldelningen den 28 mars. Andra av ersättningskommitténs godkända tilldelningar i samband med exempelvis nya tillsättningar eller befordringar beviljades den 22 augusti. Värdet på de tilldelade aktierna fastställs utifrån marknadskursen för aktierna under den tredagarsperiod som föregår dagen för beviljandet.

Närmare information om aktietilldelningar till anställda styrelseledamöter finns i tabellen på sidan 186.

Prestationskriterier

Förutom i undantagsfall, vilka föreskrivs i PSP-programmets regler, är beviljandet av sådana aktietilldelningar villkorade av uppfyllandet av angivna prestationsmål och fortsatt anställning inom koncernen. Utöver att prestationsmålen ska vara uppfyllda utfaller tilldelningarna normalt inte förrän på tredje årsdagen av beviljandet, även om tilldelningarna delvis kan utfalla proportionellt om en

deltagare lämnar den aktuella anställningen under vissa omständigheter under intjänandetiden samt enligt den utsträckning i vilken prestationsmålen har uppfyllts.

Bedömningsperiod och nyttjandedag

För alla tilldelningar som beviljats hittills avser prestationsmålen den treårsperiod som inleddes den 1 januari det år beviljandet görs. För 2008 års tilldelning löper därför bedömningsperioden från 1 januari 2008 till 31 december 2010. Nyttjandedagen är tredje årsdagen av beviljandet.

Prestationsmål

För alla tilldelningar som gjorts hittills till anställda styrelseledamöter och koncernledningen är prestationsmålet bolagets totala aktieavkastning under den relevanta treårsperioden jämfört med den totala aktieavkastningen för en utvald grupp med jämförbara läkemedelsföretag under samma period. Gruppen omfattar för närvarande 12 företag: Abbott Laboratories, Bristol-Myers Squibb, Eli Lilly, GlaxoSmithKline, Johnson & Johnson, Merck, Novartis, Pfizer, Roche, Sanofi-Aventis, Schering-Plough och Wyeth.

Den totala aktieavkastningen utvärderar aktiekurstillväxten och återinvesterade utdelningar för ett kalkylmässigt antal aktier, från den relevanta bedömningsperiodens början till dess slut, och rangordnar företagen i den utvalda jämförelsegruppen efter uppnådd total aktieavkastning under perioden. Den rangordning som bolagets totala aktieavkastning uppnår under bedömningsperioden avgör hur många aktier som kan nyttjas under den relevanta tilldelningen enligt nyttjandeschemat i tabellen nedan.

Total aktieavkastning, ranking i företaget	Nyttjandeandel i aktietilldelning, %
Under median	0
Median	30
Övre kvartilen	100
Mellan median och övre kvartilen	Proportionellt
Väsentligt över den övre kvartilen	upp till 125

För att dämpa kortvariga fluktuationer beräknas ett genomsnittligt avkastningsindex över den totala aktieavkastningen för varje företag under de tre månaderna före början och slutet av den relevanta bedömningsperioden.

Utöver att prestationsmålet för den totala aktieavkastningen ska vara uppfyllt för varje aktietilldelning enligt ovan måste ersättningskommittén även förvissa sig om att uppfyllandet av detta prestationsmål verkligen återspeglar bolagets underliggande utveckling, och har även rätt att inte låta några

tilldelningar falla ut eller bara låta dem falla ut delvis om ersättningskommittén bedömer att detta är motiverat.

Ersättningskommittén har handlingsfrihet att tilldela upp till 25% fler aktier än vad som normalt står till buds för tilldelning om bolagets totala aktieavkastning utvecklas väsentligt bättre än jämförelsegruppens övre kvartil.

Individuell begränsning

Under ett räkenskapsår får det maximala marknadsvärdet av de aktier som kan tilldelas en individuell anställd uppgå till 500% av den anställdes grundlön. Denna begränsning gäller inte de ovan beskrivna upp till 25% ytterligare aktier som ersättningskommittén kan tilldela om bolagets totala aktieavkastning utvecklas väsentligt bättre än jämförelsegruppens övre kvartil. För att tilldelningar ska falla ut på denna nivå ska företaget ha ett uthålligt resultat långt över övre kvartil under flera år samtidigt som ersättningskommittén får belägg för att detta är motiverat.

De faktiska individuella begränsningar som tillämpas i PSP-programmet, inom ramen för dessa maximivärden, fastställs av ersättningskommittén från tid till annan.

Utvecklingen för AstraZenecas prestationsrelaterade aktieprogram under 2008

Diagrammen över jämförelsegruppen på sidan 184 visar för varje tilldelning hur bolagets totala aktieavkastning har utvecklats jämfört med företagen i jämförelsegruppen från den relevanta bedömningsperiodens första dag till 31 december 2008 och hur bolaget ligger till mot de övriga jämförelseföretagen mätt på detta sätt. Vi fortsätter redovisa utvecklingen för varje tilldelning gentemot det aktuella prestationsmålet under den aktuella nyttjandeperioden.

Bestämmelser om förändrad kontroll

Vid en förändring av kontrollen över bolaget till följd av ett allmänt erbjudande om förvärv av bolagets hela utfärdade aktiekapital utfaller tilldelningarna proportionellt mot den tid som gått mellan datumet för beviljandet och datumet för den förändrade kontrollen i den utsträckning som relevanta prestationsmål har uppfyllts fram till datumet för den förändrade kontrollen (eller närmast praktiskt användbara föregående datum). Ersättningskommittén har dock rätt att ta hänsyn till alla andra faktorer den bedömer är relevanta för fastställande av i vilken utsträckning tilldelningar ska falla ut under dessa omständigheter.

AstraZenecas aktieoptionsprogram

AstraZenecas aktieoptionsprogram (Share Option Plan) godkändes av aktieägarna vid årsstämman 2000 och möjliggör tilldelning av aktieoptioner i form av stamaktier eller amerikanska depåbevis (ADS) i AstraZeneca PLC (tillsammans "aktierna").

Detta program godkändes för en period av 10 år. Företaget ämnar därför påbörja diskussionsprocessen med större institutionella aktieägare under 2009 för att ta fram ett förslag till nytt program för 2010.

Grund för deltagande

Ersättningskommittén ansvarar för att fastställa policyn för hur aktieoptionsprogrammet ska tillämpas, inklusive att fastsätta prestationsmål, vilka anställda som ska erbjudas att delta i programmet samt nivån på tilldelningarna. Deltagandet är mycket selektivt och tenderar att enbart inkludera ledande befattningshavare på grundval av deras prestationer (förutom i USA där, av kulturella orsaker, deltagandet i aktieoptionsprogrammet är mycket mer omfattande). Tilldelningarna är inte pensionsgrundande och kan normalt inte överlätas eller överföras.

Tilldelningar kan i princip beviljas när som helst, men inte under den tid då bolaget bedriver sitt bokslutsarbete. Under 2008 beviljades tilldelningar den 28 mars och 22 augusti. Lösenpriset fastställs utifrån marknadskursen för AstraZenecas aktier under den tredagarsperiod som föregår dagen för beviljandet.

Närmare information om aktietilldelningar till anställda styrelseledamöter finns i tabellen på sidan 187.

Prestationskriterier

AstraZenecas aktieoptionsprogram i synnerhet innebär att ersättningskommittén, innan man beslutar sig för att tilldela anställda styrelseledamöter och andra mottagare, behöver beakta om den underliggande utvecklingen för koncernen motiverar tilldelningen. Dessutom måste man förvissa sig om att de enskilda personer som nomineras presterar i enlighet med den standard som krävs.

Vid beviljandet av tilldelningar 2008 tog ersättningskommittén hänsyn till den starka underliggande ekonomiska utvecklingen och framstegen relativt uppnåendet av långsiktiga mål.

Utöver att ta hänsyn till dessa prestationsbedömningar när tilldelningarna beviljades, införde ersättningskommittén prestationsvillkor för koncernledningens (inklusive anställda styrelseledamöters) utnyttjande av beviljade tilldelningar, vilka enligt ersättningskommittén ansågs tillräckligt utmanande. För att tilldelningarna ska falla ut måste koncernens vinst per aktie öka minst i linje med detaljhandelsprisindex i Storbritannien plus 5% per år i genomsnitt under en treårsperiod, där utgångsvärdet är vinsten per aktie för räkenskapsåret före året för beviljandet, utan något nytt test. Sedan genomgången av ersättningen till företagsledningen 2004 har ersättningskommittén dessutom ställt som krav att om en händelse inträffar som medför allvarlig skada för bolagets anseende, så att det inte är lämpligt att låta tilldelningarna falla ut och lösa in dem, kan ersättningskommittén fatta beslut i enlighet med detta.

Ersättningskommittén sökte och fick också försäkringar om att alla medarbetare som rekommenderats att erhålla tilldelningar verkligen presterat på ett sätt som motiverade beviljandet. Det förekom viss variation i nivåerna på föreslagna tilldelningar till olika personer, vilket återspeglade deras skilda prestationsnivåer och befattningsnivåer inom verksamheten.

Bestämmelser om förändrad kontroll

Vid en förändring av kontrollen över bolaget till följd av ett allmänt erbjudande om förvärf av bolagets hela emitterade aktiekapital, utfaller alla ännu ej utnyttjade tilldelningar omedelbart efter överföringen av kontrollen över bolaget. Alla utställda tilldelningar kan utnyttjas under en period om sex månader från datumet för den förändrade kontrollen. Bolaget kommer att göra sitt bästa för att säkerställa att alla aktier som förvärvas genom tilldelning efter en förändrad kontroll över bolaget omfattas av samma villkor som aktier av samma klass som förvärvas i samband med det allmänna erbjudandet. Ej utnyttjade tilldelningar förfaller vid sexmånadersperiodens utgång efter en förändrad kontroll över bolaget eller, om tilldelningen byts mot en option avseende aktier i ett annat bolag, på dagen för bytet, beroende på vilket som infaller först.

Utspädning

Utspädningseffekten på bolagets emitterade aktiekapital genom tilldelningen beaktades också av ersättningskommittén i enlighet med dennas åtagande, och återspeglade Association of British Insurers riktlinjer, att tilldelningen via samtliga av bolagets aktieprogram för anställda skulle understiga 10% av emitterat aktiekapital under en tioårsperiod. Denna förpliktelse tillämpas i praktiken av ersättningskommittén som en genomsnittlig begränsning på under 1% per år. Ersättningskommittén beslutade att de tilldelningar som beviljats programdeltagarna och enskilda anställda styrelseledamöter var motiverade med hänsyn till uppnådda prestationer. Inget av bolagets övriga långsiktiga incitamentprogram har någon utspädningseffekt eftersom de inte inbegriper utställande och tilldelning av nya aktier eller depåbevis i bolaget, utan snarare baseras på återköp på marknaden av redan utgivna aktier eller depåbevis.

Zeneca 1994 Executive Share Option Scheme

Detta program har ersatts med AstraZeneca Share Option Plan. Sista beviljande av optioner enligt detta program skedde i mars 2000. Vissa anställda styrelseledamöter och medlemmar i koncernledningen har utestående optioner enligt detta program som kan nyttjas om prestationskriterierna är uppfyllda. En beskrivning av detta program finns på sidan 142.

Övriga program

Utöver de ovan beskrivna programmen har bolaget även ett aktieincitamentprogram (Share Incentive Plan) och ett sparrelaterat aktieoptionsprogram (Savings-Related Share Option Plan), som båda har godkänts av den brittiska skattemyndigheten. Vissa anställda styrelseledamöter och medlemmar i koncernledningen har rätt att delta i dessa program, vilka beskrivs mer detaljerat på sidorna 139 och 142.

Bundna aktieprogram

AstraZeneca Pharmaceuticals LP Restricted Stock Unit Award Plan (RSU-programmet) introducerades 2007 och möjliggör bundna tilldelningar av aktier till utvalda medarbetare (huvudsakligen i USA). Medimmune, Inc. 2008 Restricted Stock Unit Award Plan (MedImmunes RSU-program) introducerades 2008 för tilldelningar till medarbetare på MedImmune. RSU-programmet och MedImmunes RSU-program används tillsammans med AstraZeneca Share Option Plan för att erbjuda en mix av bundna aktier och optioner. Tilldelningarna kan normalt inlösas

på tredje årsdagen av beviljandet och är villkorade av fortsatt anställning inom AstraZeneca. Under 2008 beviljades tilldelningar den 28 mars och 22 augusti. Inget av dessa program används för tilldelningar till anställda styrelseledamöter eller medlemmar i koncernledningen.

Bundet aktieprogram

AstraZeneca Restricted Share Plan introducerades 2008 och möjliggör bundna tilldelningar av aktier till utvalda medarbetare, exklusive anställda styrelseledamöter. Tilldelningarna görs efter behov med rörliga lösen dagar. Optionsprogrammet har använts vid två tillfällen 2008 och har då tilldelats fyra medarbetare. Ersättningskommittén ansvarar för godkännandet av all tilldelning enligt programmet och för att fastställa policyn för hur programmet ska tillämpas.

Anställningsavtal

Detaljerna i anställningsavtalen för var och en av de anställda styrelseledamöterna, inklusive uppsägningstider, framgår nedan. Uppsägningstiden i de anställda styrelseledamöternas anställningsavtal är 12 månader. Om en anställd styrelseledamots anställningsavtal sågs upp i förtid är det styrelsens avsikt att all eventuell utbetalningsbar ersättning enligt anställningsavtalet inte ska överstiga den lön och de förmåner som skulle ha betalats ut om personen hade arbetat under hela den avtalsenliga uppsägningstiden, och ersättningen kan komma att reduceras ytterligare i linje med anställda styrelseledamöters skyldighet att minska förluster. Kompensation för eventuell rätt till bonus bedöms i utgångsläget utgöras av målbeloppet, men kan komma att justeras av ersättningskommittén för att ta hänsyn till särskilda omständigheter vid uppsägningen.

Policy för externa utnämningar och erhållna ersättningar

Anställda styrelseledamöter och medlemmar i koncernledningen kan med styrelsens särskilda godkännande i varje enskilt fall anta utnämningar som Non-Executive Directors i andra bolag och ta emot eventuell ersättning därför, under förutsättning att styrelsen inte anser att dessa externa utnämningar hindrar eller reducerar personens möjlighet att fullgöra sina åtaganden i nödvändig utsträckning. Sådana utnämningar ses som ett sätt för ledande befattningshavare att bredda sin affärsfarenhet och därigenom gynna bolaget.

John Patterson är icke anställd styrelseledamot i Cobham plc. Han behöll de ersättningar som utbetalades till honom för denna befattning, vilka under 2008 uppgick till 51 500 GBP.

Non-Executive Directors ställning

Ingen Non-Executive Director har anställningsavtal. De är varken berättigade till prestationsrelaterade bonusutbetalningar eller aktietilldelning genom optioner. Inga pensionsinbetalningar görs å deras vägnar. Ingen Non-Executive Director har deltagit eller kommer att delta i något styrelsebeslut som är relaterat till fastställandet av deras egna ersättningar. Utöver det obligatoriska aktieägarkravet som gäller för samtliga styrelseledamöter enligt bolagsordningen, som beskrivs på sidan 197, beslutade styrelsen i december 2008 att varje Non-Executive Director också ska uppmuntras att på sikt bygga upp ett aktieägarande i företaget till ett ungefärligt värde av en årlig grundlön för en Non-Executive Director (60 000 GBP) eller, vad gäller styrelseordföranden, ungefär motsvarande dennes årliga ersättning (325 000 GBP).

Ordförandens och vice ordförandens årliga ersättningar uppgår till 325 000 GBP respektive 100 000 GBP, och de årliga ersättningarna till övriga Non Executive Directors framgår nedan.

Återstående delar av denna redovisning har reviderats av KPMG Audit Plc.

REVISION

Styrelsens ersättningar under 2008 och uppgifter om styrelseledamöternas aktieinnehav i avsnittet Styrelsens ersättningar på sidorna 182-188 har granskats av bolagets externa revisorer.

INFORMATION OM ANSTÄLLDA STYRELSELEDAMÖTERS ANSTÄLLNINGSAVTAL PER 31 DECEMBER 2008

Anställd styrelseledamot ¹	Datum för anställningsavtal	Återstående löptid 31/12 2008	Uppsägningstid
David Brennan	1 januari 2006	12 månader	12 månader
John Patterson	1 januari 2005	12 månader	12 månader
Simon Lowth	5 november 2007	12 månader	12 månader

¹ Inga anställda styrelseledamöter har några bestämmelser i sina anställningsavtal som ger dem rätt till avtalsvite eller automatiskt berättigar dem till bonus under deras respektive uppsägningstider.

NON-EXECUTIVE DIRECTORS ERSÄTTNINGAR

	GBP
Grundlön	60 000
Senior Non-Executive Director	(ytterligare) 25 000
Ledamot av revisionskommittén eller ersättningskommittén	15 000
Ordförande i revisionskommittén eller ersättningskommittén	(ytterligare) 20 000
Ledamot av den vetenskapliga kommittén	10 000
Ordförande i den vetenskapliga kommittén	(ytterligare) 7 000

STYRELSENS ERSÄTTNINGAR UNDER 2008

Den samlade ersättningen, exklusive pensioner och värdet av aktieoptioner och tilldelningar enligt det prestationsrelaterade aktieprogrammet, som betalats till eller intjänats av samtliga bolagets styrelseledamöter och ledande befattningshavare för tjänster inom alla områden för året som slutade 31 december 2008, uppgick till 5,9 MGBP (11,1 MUSD). Ersättningen till varje enskild styrelseledamot framgår nedan i brittiska pund och US-dollar. Samtliga löner, arvoden, bonusar och andra förmåner till styrelseledamöter fastställs i brittiska pund.

STYRELSENS ERSÄTTNINGAR – BRITTISKA PUND

	Lön och arvoden GBP000	Kontant GBP000	Bonus Aktier ¹ GBP000	Skattepliktiga förmåner GBP000	Övriga utbetalningar och förmåner GBP000	Totalt 2008 GBP000	Totalt 2007 GBP000	Totalt 2006 GBP000
Louis Schweitzer ²	303	–	–	–	–	303	260	260
David Brennan	973	863	432	21	217 ³	2 506	2 150	2 663
John Patterson	540	348	174	14	5 ^{4,5}	1 081	982	1 007
Simon Lowth	550	469	235	7	43 ⁴	1 304	172	–
Bo Angelin ²	63	–	–	–	–	63	21	–
John Buchanan ²	96	–	–	–	–	96	69	69
Jean-Philippe Courtois ^{2,6}	58	–	–	–	–	58	–	–
Jane Henney ²	76	–	–	–	–	76	57	57
Michele Hooper ²	90	–	–	–	–	90	64	49
Rudy Markham ⁷	23	–	–	–	–	23	–	–
Håkan Mogren ²	100	–	–	–	–	100	100	100
Nancy Rothwell ²	80	–	–	–	–	80	54	30
John Varley ²	83	–	–	–	–	83	56	21
Marcus Wallenberg ²	53	–	–	–	–	53	40	40
F d styrelseledamöter	–	–	–	–	–	–	463	1 382
Totalt	3 088	1 680	841	42	265	5 916	4 488	5 678

¹ Dessa siffror utgör den del av 2008 års bonus som ska överföras till aktier som ska behållas under en treårsperiod enligt vad som redovisas på sidan 178.

² Ersättningarna till alla icke anställda styrelseledamöter ökade under året, gällande från årsstämman den 24 april 2008. De reviderade arvodena finns upptagna på sidan 181 i denna redovisning.

³ Avser flyttbidrag, en bilförmån samt kontanta ersättningar avseende upplupna utdelningar i samband med nyttjandet av 2005 års PSP-tilldelning.

⁴ Avser resterande del i kontanter efter val av förmåner inom AstraZenecas brittiska flexibla förmånsprogram.

⁵ Inkluderar avdrag på 11 000 GBP (21 000 USD) med avseende på bidrag som betalats till AstraZenecas förmånsbestämda pensionsplan genom lönevaxling (se sidan 183).

⁶ Endast del av året, utnämndes till styrelseledamot 18 februari 2008.

⁷ Endast del av året, utnämndes till styrelseledamot 12 september 2008.

STYRELSENS ERSÄTTNINGAR – US-DOLLAR

	Lön och arvoden USD000	Kontant USD000	Bonus Aktier ¹ USD000	Skattepliktiga förmåner USD000	Övriga utbetalningar och förmåner USD000	Totalt 2008 USD000	Totalt 2007 USD000	Totalt 2006 USD000
Louis Schweitzer ²	567	–	–	–	–	567	520	475
David Brennan	1 822	1 616	809	39	406 ³	4 692	4 300	4 865
John Patterson	1 011	652	326	26	9 ^{4,5}	2 024	1 965	1 839
Simon Lowth	1 030	878	440	13	81 ⁴	2 442	345	–
Bo Angelin ²	118	–	–	–	–	118	42	–
John Buchanan ²	180	–	–	–	–	180	138	126
Jean-Philippe Courtois ^{2,6}	109	–	–	–	–	109	–	–
Jane Henney ²	142	–	–	–	–	142	114	104
Michele Hooper ²	169	–	–	–	–	169	128	89
Rudy Markham ⁷	43	–	–	–	–	43	–	–
Håkan Mogren ²	187	–	–	–	–	187	200	183
Nancy Rothwell ²	150	–	–	–	–	150	108	56
John Varley ²	155	–	–	–	–	155	113	39
Marcus Wallenberg ²	99	–	–	–	–	99	80	73
F d styrelseledamöter	–	–	–	–	–	–	929	2 526
Totalt	5 782	3 146	1 575	78	496	11 077	8 982	10 375

¹ Dessa siffror utgör den del av 2008 års bonus som ska överföras till aktier som ska behållas under en treårsperiod enligt vad som redovisas på sidan 178.

² Ersättningarna till alla icke anställda styrelseledamöter ökade under året, gällande från årsstämman den 24 april 2008. De reviderade arvodena finns upptagna på sidan 181 i denna redovisning.

³ Avser flyttbidrag, en bilförmån samt kontanta ersättningar avseende upplupna utdelningar i samband med nyttjandet av 2005 års PSP-tilldelning.

⁴ Avser resterande del i kontanter efter val av förmåner inom AstraZenecas brittiska flexibla förmånsprogram.

⁵ Inkluderar avdrag på 21 000 USD (11 000 GBP) med avseende på bidrag som betalats till AstraZenecas förmånsbestämda pensionsplan genom lönevaxling (se sidan 183).

⁶ Endast del av året, utnämndes till styrelseledamot 18 februari 2008.

⁷ Endast del av året, utnämndes till styrelseledamot 12 september 2008.

I tabellerna på denna sida och föregående sida har ersättningarna räknats om mellan brittiska pund och US-dollar till genomsnittlig valutakurs för det aktuella året. Dessa kurser var:

	GBP/USD
2006	0,547
2007	0,500
2008	0,534

De anställda styrelseledamöterna beviljades även optioner som kan användas för teckning av aktier enligt bolagets optionsprogram samt aktietildelningar enligt de prestationsrelaterade aktieprogrammen. Information om utgivna och inlösta optioner som styrelseledamöterna har erhållit under året samt den samlade realiserade vinsten på inlösta optioner och aktietildelningarna enligt ovanstående prestationsrelaterade aktieprogram, finns på sidorna 185-188.

Ingen styrelseledamot eller ledande befattningshavare har nära släktskap med någon annan styrelseledamot eller ledande befattningshavare.

PENSIONER

FÖRMÅNSBESTÄMDA ARRANGEMANG

Pensioner ska utbetalas till styrelseledamöterna i brittiska pund, utom för David Brennan, som ska erhålla sin betalning i US-dollar. För att underlätta förståelsen har både brittiska pund och US-dollar använts i tabellen nedan, till de valutakurser för 2008 som anges på föregående sida.

	David Brennan GBP000	John Patterson GBP000	David Brennan USD000	John Patterson USD000
Förmånsbestämda arrangemang				
1. Intjänad pension per 1 januari 2008	611	335	1 145	627
2. Ökning i intjänad pension under året på grund av inflation	–	17	–	32
3. Justering av intjänad pension som resultat av löneökning på grund av inflation	57	7	107	13
4. Ökning i intjänad pension som resultat av ytterligare tjänstgöring	12	6	23	11
5. Intjänad pension per 31 december 2008	680	365	1 275	683
6. Personalbidrag under 2008	–	–	–	–
7. Överföringsbart värde av intjänad pension per 31 december 2007	5 325	6 833	9 973	12 797
8. Överföringsbart värde av intjänad pension per 31 december 2008	9 313	8 288	17 441	15 521
9. Förändring i överföringsbart värde under perioden minus personalbidrag	3 988	1 455	7 468	2 724
10. Ålder per 31 december 2008	55 ³ / ₂	60 ¹ / ₂	55 ³ / ₂	60 ¹ / ₂
11. Pensionsgrundande anställningstid (år) per 31 december 2008	33	33 ⁷ / ₂	33	33 ⁷ / ₂

Noter

- > För John Patterson beräknas överföringsbart värde med den marknadsrelaterade utgångspunkt som används i AstraZeneca UK Pension Plan, i linje med rekommendationen GN11, som publicerats av Board for Actuarial Standards i Storbritannien. Grundvärdet granskades 2008 vilket resulterade i en ökning i det överförbara värdet på 993 000 GBP (1 860 000 USD).
- > För David Brennan beräknas överföringsbart värde så att det är i linje med värdet på den engångsbetalning som motsvarar hans uppskjutna intjänade pensionsannuitet. Det lägsta tillåtna värdet för en sådan engångsbetalning ändrades under 2008.
- > Som framgått på sidan 176, fyllde David Brennan 55 år under 2008. Han blev då berättigad till att få ut sina förmåner omedelbart vid pensionering utan avdrag för betalningar före normal pensionsålder. Det resulterar i en omräkning av hans överföringsbara värde, vilket återspeglas i denna tabell för 2008. Siffrorna ovan återger David Brennans medverkan i AstraZeneca US Defined Benefit Pension Plan (avdragsgilla och icke avdragsgilla pensionsplaner).
- > För John Patterson betalas bidraget på 11 000 GBP (21 000 USD), motsvarande 4% av pensionsunderlaget för första halvåret 2008 innan han valde kontant ersättning istället, genom löneväxling. Därigenom ingår inga bidrag från anställda i siffrorna ovan, eller bland ersättningarna.

AVGIFTSBESTÄMDA ARRANGEMANG

Utöver de förmånsbestämda arrangemangen för David Brennan ovan, betalade arbetsgivaren matchande bidrag, som uppgick till 49 000 GBP (91 000 USD), till hans 401(k)-plan och tillhörande icke avdragsgilla pensionsplan under 2008.

Utöver de förmånsbestämda arrangemangen för John Patterson ovan, se sidan 177, har han valt att lyfta en kontant ersättning istället för pension, vilken under andra halvåret 2008 uppgick till 84 000 GBP (157 000 USD).

Simon Lowth blev styrelseledamot den 5 november 2007. Som beskrivits på sidan 177, har han valt att mottaga kontant ersättning istället för pension. Under 2008 uppgick denna ersättning till 132 000 GBP (247 000 USD).

MELLANHAVANDEN MED STYRELSELEDAMÖTER

Inga betydande transaktioner mellan bolaget och styrelseledamöterna ägde rum under 2008 eller 2007.

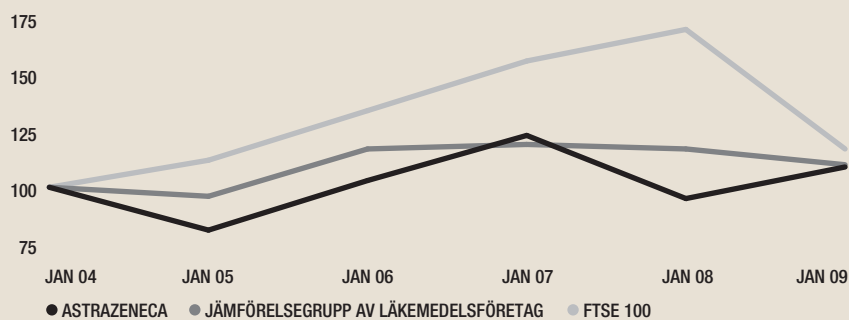
TOTAL AKTIEAVKASTNING

Enligt de brittiska reglerna för styrelsens redovisning av ersättningar från 2002, ska Styrelsens rapport om ersättningar innehålla ett diagram som visar den totala aktieavkastningen under en femårsperiod för ett innehav av bolagets aktier, jämfört med ett hypotetiskt innehav av liknande aktier, för vilket ett brett aktiemarknadsindex beräknas. Bolaget ingår i FTSE 100 Index och för det första diagrammet på denna sida har vi därför valt FTSE 100 Index som lämpligt referensindex. Index har satts till 100 vid inledningen av den rullande femårsperioden. Vi har även inkluderat ett genomsnittligt värde för en jämförelsegrupp med jämbördiga läkemedelsföretag, som visar den totala aktieavkastningen för samma jämförelsegrupp som används i diagrammen för de prestationsrelaterade aktieprogrammen.

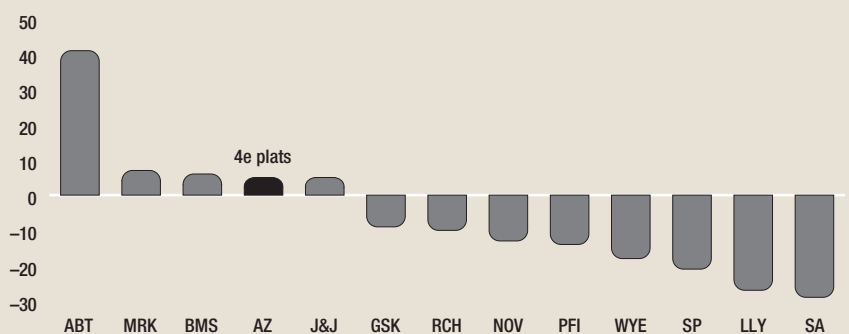
AstraZenecas prestationsrelaterade aktieprogram som beskrivs på sidan 179 kräver att den totala aktieavkastningen för ett innehav i bolagets aktier under den aktuella bedömningsperioden jämförs med den totala aktieavkastningen för en jämförelsegrupp med 12 jämbördiga läkemedelsföretag. Det andra diagrammet visar hur bolagets totala aktieavkastning har utvecklats jämfört med företagen i jämförelsegruppen från den första dagen av den aktuella treåriga bedömningsperiodens tilldelning till och med 31 december 2008 och hur bolaget ligger till mot de övriga företagen mätt på detta sätt.

För att minska effekten av kortsiktiga fluktuationer har avkastningsindex för varje företag baserats på ett genomsnitt under de tre månader som föregår den relevanta bedömningsperioden (som stipulerat i programmet) och, för vidstående diagram, under de tre sista månaderna 2008.

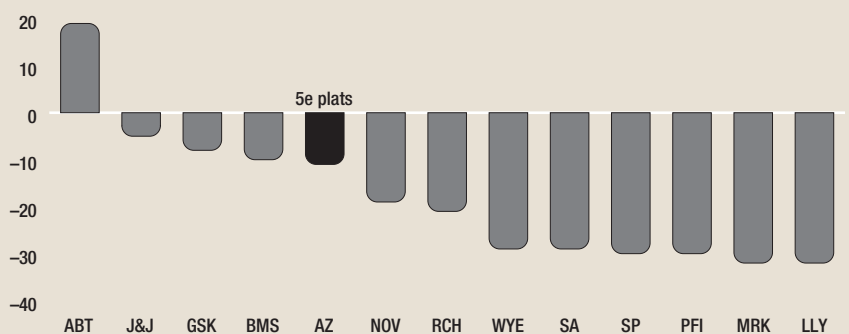
TOTAL AKTIEAVKASTNING UNDER FEM ÅR



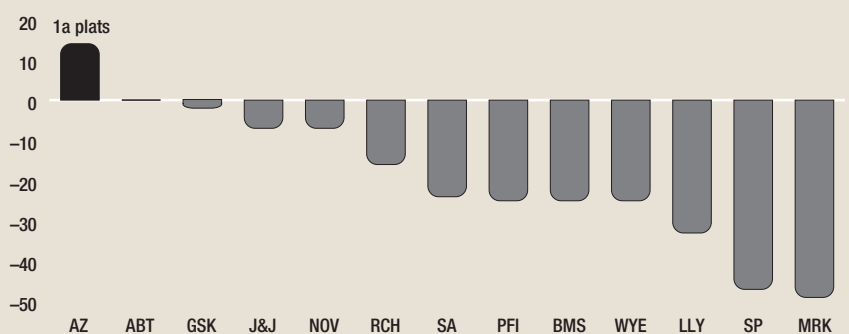
TOTAL AKTIEAVKASTNING – ASTRAZENECA JÄMFÖRT MED JÄMFÖRELSEGRUPPEN 1 JAN 2006–31 DEC 2008 (2006 ÅRS TILLDELNING)



TOTAL AKTIEAVKASTNING – ASTRAZENECA JÄMFÖRT MED JÄMFÖRELSEGRUPPEN 1 JAN 2007–31 DEC 2008 (2007 ÅRS TILLDELNING)



TOTAL AKTIEAVKASTNING – ASTRAZENECA JÄMFÖRT MED JÄMFÖRELSEGRUPPEN 1 JAN 2008–31 DEC 2008 (2008 ÅRS TILLDELNING)



STYRELSELEDAMÖTERNAS AKTIEINNEHAV

INNEHAV MED NYTTJANDERÄTT

Tabellen nedan visar styrelseledamöternas innehav (inklusive innehav av närstående, såsom definieras i Companies Act 2006) per 31 december 2008, eller per det datum då de avgick (om detta inträffade tidigare), av aktier och andra värdepapper i AstraZeneca PLC. Samtliga innehav var ägda med nyttjanderätt om ej annat anges. Innehavet i stamaktier eller amerikanska depåbevis (ADS) som tilldelats via AstraZenecas prestationsrelaterade aktieprogram (PSP), AstraZeneca Deferred Bonus Plan eller det prestationsrelaterade aktieprogrammet för amerikanska ledande befattningshavare som beskrivs på annan plats ingår inte i tabellen nedan, utan visas på sidorna 186-187. Ingen av styrelseledamöterna innehar aktier med nyttjanderätt i företagets dotterbolag. Mellan 31 december 2008 och 29 januari 2009 uppstod det ingen förändring i aktieinnehavet och andra värdepapper enligt tabellen nedan.

Styrelseledamot	Innehav av aktier den 1/1 2008 eller på utnämningdagen (om den är senare)	Förändring av aktieinnehav	Innehav av aktier den 31/12 2008 eller på avgångsdagen (om den är tidigare)
Louis Schweitzer	4 000	–	4 000
Håkan Mogren	62 164	–	62 164
David Brennan	115 644	–2 796 ¹	112 848 ²
Simon Lowth	850	–	850
John Patterson	8 015	625	8 640
Bo Angelin	500	–	500
John Buchanan	2 500	–	2 500
Jean-Philippe Courtois ³	–	500	500
Jane Henney	500	–	500
Michele Hooper	500	–	500
Rudy Markham ⁴	1 137	–	1 137
Nancy Rothwell	500	–	500
John Varley	500	–	500
Marcus Wallenberg	67 264	–	67 264

¹ Denna siffra representerar skillnaden mellan nettoantalet amerikanska depåbevis som förvärvats av David Brennan i samband med nyttjandet av hans 2005 års tilldelning enligt det prestationsrelaterade aktieprogrammet för amerikanska ledande befattningshavare, och nettominuskningen i hans kalkylmässiga innehav av dessa ADS enligt sammanförda aktieplaner (se separata tabeller och fotnoter nedan).

² Det totala antalet stamaktier och amerikanska depåbevis (ADS) där David Brennan har nyttjanderätt (inklusive potentiella nyttjanderätter i oöverlåtna aktier i företagets aktieprogram enligt tabellerna nedan) har ökat 2008 med 147 683 till 508 822 per 31 december 2008.

³ Endast del av året, utnämndes till styrelseledamot 18 februari 2008.

⁴ Endast del av året, utnämndes till styrelseledamot 12 september 2008.

INDIREKTA AKTIEPROGRAM

David Brennan har (innan han utsågs till koncernchef), liksom andra deltagande ledande befattningshavare i USA, innehav i följande: AstraZeneca Executive Deferral Plan, AstraZeneca Executive Deferred Compensation Plan och AstraZeneca Savings and Security Plan. Dessa är indirekta aktieprogram dit värdet av vissa tidigare tilldelningar har överförs (och utgör i sig inte incitamentsrelaterade tilldelningar). Deltagarna innehar andelar i varje program, som utgör ett långfristigt innehav i bolaget. En andel omfattar dels kontanter, dels ADS. Andelskursen fastställs dagligen genom att ta marknadsvärdet på underliggande ADS och lägga till kontantinnehavet. De ADS som ingår i dessa andelar ger både rösträtt och rätt till utdelning. David Brennan bedöms ha ett kalkylmässigt innehav av dessa ADS, baserat på fondvärdet och slutkursen för AstraZenecas ADS. Antalet ADS knutna till varje andel varierar, eftersom andelsvärdet varierar. Antalet ADS inom varje andel varierar därför dagligen.

Ömsesidigt aktieprogram	Innehav av ADS den 1/1 2008	Förvärvade/avyttrade ADS netto under 2008	Innehav av ADS den 31/12 2008
AstraZeneca Executive Deferral Plan	63 789	–22 849 ¹	40 940
AstraZeneca Executive Deferred Compensation Plan	30 382	1 621	32 003
AstraZeneca Savings and Security Plan	6 983	717	7 700

¹ Siffran avser planerad distribution i februari 2008.

Ingen styrelseledamot eller person i den verkställande ledningen har nyttjanderätt till, eller optioner för, 1% eller mer av de utestående aktierna i bolaget. Deras rösträtt skiljer sig inte heller från de övriga aktieägarnas rösträtt.

ASTRAZENECA'S PRESTATIONSRELATERADE AKTIEPROGRAM

Styrelseledamöters innehav per den 31 december 2008 av aktier i AstraZeneca PLC som tilldelats via AstraZenecas prestationsrelaterade aktieprogram ingår inte i tabellen på föregående sida utan redovisas nedan:

Tilldelning	Antal aktier	Kurs vid tilldelningen	Datum för tilldelning ¹	Nyttjandedag ¹	Bedömningsperiod ¹
David Brennan					
2006 års tilldelning	73 109	2975p	24.03.06	24.03.09	01.01.06 – 31.12.08
2006 års tilldelning	19 092	2848p	19.05.06	19.05.09	01.01.06 – 31.12.08
2007 års tilldelning	107 051	2744p	30.03.07	30.03.10	01.01.07 – 31.12.09
Totalt per 1 jan 2008	199 252				
2008 års tilldelning	161 546	1882p	28.03.08	28.03.11	01.01.08 – 31.12.10
Totalt per 31 dec 2008	360 798				
John Patterson					
2005 års tilldelning	41 945	2241p	29.06.05	29.06.08	01.01.05 – 31.12.07
2006 års tilldelning	32 319	2975p	24.03.06	24.03.09	01.01.06 – 31.12.08
2007 års tilldelning	36 785	2744p	30.03.07	30.03.10	01.01.07 – 31.12.09
Totalt per 1 jan 2008	111 049				
Utlöpande av tilldelning 2005	-41 945				
2008 års tilldelning	57 385	1882p	28.03.08	28.03.11	01.01.08 – 31.12.10
Totalt per 31 dec 2008	126 489				
Simon Lowth					
2007 års tilldelning	15 554	2210p	16.11.07	16.11.10	01.01.07 – 31.12.09
Totalt per 1 jan 2008	15 554				
2008 års tilldelning	58 448	1882p	28.03.08	28.03.11	01.01.08 – 31.12.10
Totalt per 31 dec 2008	74 002				

¹ Datum anges enligt brittisk datering.

ASTRAZENECA'S PRESTATIONSRELATERADE AKTIEPROGRAM FÖR AMERIKANSKA LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

David Brennans innehav per 31 december 2008 av amerikanska depåbevis (ADS) i AstraZeneca PLC som tilldelats via AstraZenecas prestationsrelaterade aktieprogram för amerikanska ledande befattningshavare (infört 2000) ingår inte i tabellen ovan utan redovisas nedan. En AstraZeneca ADS motsvarar en aktie i AstraZeneca PLC. Antal ADS som David Brennan får villkorslös rätt till på nyttjandedagen fastställs genom att jämföra AstraZenecas totala aktieavkastning med andra företag i US Pharmaceutical Human Resources Association under den treåriga bedömningsperioden från datumet för den första tilldelningen.

Tilldelning	Antal ADS	Kurs vid tilldelningen	Datum för tilldelning ¹	Nyttjandedag ¹	Bedömningsperiod ¹
David Brennan					
2005 års tilldelning	27 877	40,35 USD	24.03.05	24.03.08	01.01.05 – 31.12.07
Totalt per 1 jan 2008	27 877				
Delvist nyttjande av tilldelning 2005 ²	-26 762 ³				
Delvist utlöpande av tilldelning 2005	-1 115				
Totalt per 31 dec 2008	-				

¹ Datum anges enligt brittisk datering.

² Tilldelningen för 2005 utbetalades i form av ADS. ADS-priset vid nyttjandedatum var 37,63 USD.

³ Efter vissa obligatoriska skatteavdrag erhöll David Brennan ett kalkylmässigt innehav av 17 715 ADS.

PROGRAM FÖR INNEHÅLLEN BONUS

Enligt reglerna ska en del av bonusen för medlemmarna i koncernledningen, även de anställda styrelseledamöterna, innehållas för att användas till förvärv av bolagets aktier, som köps till gällande marknadspris under en treårsperiod från den tidpunkt aktierna först anskaffades. Den del av bonusen som innehålls för aktieförvärv utgör en tredjedel av bonusen före skatt för anställda styrelseledamöter och en sjättedel för övriga medlemmar av koncernledningen. Styrelseledamöters och före detta styrelseledamöters innehav per 31 december 2008, eller per det datum då de avgick (om detta inträffade tidigare) av aktier i AstraZeneca PLC som tilldelats via AstraZeneca Deferred Bonus Plan ingår inte i tabellen på föregående sida, utan redovisas nedan:

Tilldelning	Antal aktier	Kurs vid tilldelningen	Datum för tilldelning ¹	Nyttjandedag ¹
David Brennan				
2006 års tilldelning	6 352	2639p	24.02.06	24.02.09
2007 års tilldelning	12 014	2911p	23.02.07	23.02.10
Totalt per 1 jan 2008	18 366			
2008 års tilldelning	16 810	1999p	25.02.08	25.02.11
Totalt per 31 dec 2008	35 176			
John Patterson				
2006 års tilldelning	6 623	2639p	24.02.06	24.02.09
2007 års tilldelning	5 600	2911p	23.02.07	23.02.10
Totalt per 1 jan 2008	12 223			
2008 års tilldelning	7 810	1999p	25.02.08	25.02.11
Totalt per 31 dec 2008	20 033			
Simon Lowth				
Totalt per 1 jan 2008	–			
2008 års tilldelning	1 340	1999p	25.02.08	25.02.11
Totalt per 31 dec 2008	1 340			

¹ Datum anges enligt brittisk datering.

AKTIEOPTIONER

Styrelseledamöters och tidigare styrelseledamöters (som ingått i styrelsen under 2008) innehav av optioner för teckning av bolagets aktier, inklusive optioner tilldelade enligt AstraZenecas optionsprogram, AstraZeneca Savings-Related Share Option Plan och 1994 års Executive Share Option Scheme, samt tilldelade och utnyttjade optioner under 2008, framgår av följande tabell. Alla tilldelningar 2008 skedde i enlighet med AstraZenecas optionsprogram, om inte annat anges.

		Antal aktier under option	Lösenpris per aktie ¹	Marknadpris på lösendagen	Första lösendag ^{2,3}	Sista lösendag ^{2,3}
Håkan Mogren	Per 1 jan 2008	244 896	2848p		13.12.02	24.03.13
	– marknadpris över optionspris	–	N/A		N/A	N/A
	– marknadpris på eller under optionspris	244 896	2848p		13.12.02	24.03.13
	Per 31 dec 2008	244 896	2848p		13.12.02	24.03.13
	– marknadpris över optionspris	139 530	2499p		13.12.02	24.03.13
	– marknadpris på eller under optionspris	105 366	3309p		23.08.03	27.03.12
David Brennan	Per 1 jan 2008 – optioner för ADS	355 246	45,22 USD		16.03.03	23.03.15
	Per 1 jan 2008 – optioner för aktier	239 103	2839p		24.03.09	29.03.17
	– marknadpris över optionspris (ADS)	110 987	40,35 USD		24.03.08	23.03.15
	– marknadpris över optionspris (aktier)	–	N/A		N/A	N/A
	– marknadpris på eller under optionspris (ADS)	244 259	47,44 USD		16.03.03	25.03.14
	– marknadpris på eller under optionspris (aktier)	239 103	2839p		24.03.09	29.03.17
	Tilldelat	193 856	1882p		28.03.11	27.03.18
	Per 31 dec 2008 – optioner för ADS	355 246	45,22 USD		16.03.03	23.03.15
	Per 31 dec 2008 – optioner för aktier	432 959	2410p		24.03.09	27.03.18
	– marknadpris över optionspris (ADS)	110 987	40,35 USD		24.03.08	23.03.15
	– marknadpris över optionspris (aktier)	322 318	2226p		30.03.10	27.03.18
	– marknadpris på eller under optionspris (ADS)	244 259	47,44 USD		16.03.03	25.03.14
	– marknadpris på eller under optionspris (aktier)	110 641	2949p		24.03.09	18.05.16
	Simon Lowth	Per 1 jan 2008	18 665	2210p		16.11.10
– marknadpris över optionspris		–	N/A		N/A	N/A
– marknadpris på eller under optionspris		18 665	2210p		16.11.10	15.11.17
Tilldelat		70 138	1882p		28.03.11	27.03.18
Per 31 dec 2008		88 803	1951p		16.11.10	27.03.18
– marknadpris över optionspris		88 803	1951p		16.11.10	27.03.18
– marknadpris på eller under optionspris		–	N/A		N/A	N/A
John Patterson		Per 1 jan 2008	237 159	2735p		25.03.02
– marknadpris över optionspris	53 282	2129p		01.12.07	23.03.15	
– marknadpris på eller under optionspris	183 877	2911p		25.03.02	29.03.17	
Tilldelat	68 862	1882p		28.03.11	27.03.18	
Utnyttjat	374	1756p	2110p	01.12.07	31.05.08	
Utnyttjat	251	2262p	2110p	01.12.07	31.05.08	
Per 31 dec 2008	305 396	2544p		25.03.02	27.03.18	
– marknadpris över optionspris	213 606	2279p		25.03.02	27.03.18	
– marknadpris på eller under optionspris	91 790	3163p		23.08.03	23.03.16	

¹ Lösenpriserna 1 januari och 31 december är vägda genomsnitt.

² Den första och sista lösendagen för grupper av optioner, inom vilka perioder det finns kortare lösenperioder.

³ Datum anges enligt brittisk datering.

STYRELSELEDAMÖTERNAS VINSTER VID LÖSEN AV AKTIEOPTIONER

Styrelseledamöternas sammanlagda vinster vid lösen av aktieoptioner under året och de två föregående åren framgår nedan.

År	Vinster gjorda av styrelseledamöter vid utnyttjande av aktieoptioner USD	Vinster gjorda av högst betalda styrelseledamot USD
2008	1 764,96	–
2007	783 858,08	–
2006	2 962 173,19	2 212 636,27

Under 2008 var marknadspriset för aktier i företaget följande:

Aktiemarknad	Kurs per 31 december 2008	Kursintervall under 2008
London	2807p	1748p till 2888p
Stockholm	307,00 SEK	211,50 SEK till 340,50 SEK
New York	41,03 USD	34,10 USD till 49,85 USD

Förteckningen över styrelseledamöternas aktieinnehav (som är ett offentligt dokument) innehåller fullständiga uppgifter om styrelseledamöternas innehav av aktier och optioner på aktier i bolaget.

På styrelsens vägnar

A C N KEMP
Styrelsens sekreterare

29 januari 2009