

Utvärdering av Elekta AB:s ersättning till ledande befattningshavare 2019/20 enligt 9.1 och 10.3 i Svensk Kod för Bolagsstyrning

Ersättning till ledande befattningshavare

Det är för Elekta och dess aktieägare av grundläggande betydelse att principerna för ersättning och övriga anställningsvillkor för ledande befattningshavare i koncernen i ett kort- och långsiktigt 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 avseende struktur, omfattning och nivå på ersättning till ledande befattningshavare inom bolaget. Anställningsvillkoren för ledande befattningshavare bör innehålla en väl avvägd kombination av fast lön, rörlig ersättning, långsiktiga incitamentsprogram, pensionsförmåner och andra förmåner samt villkor vid uppsägning där så är tillämpligt.

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 sådan kan erhållas. Compensationen ska så långt som möjligt vara baserad på prestation och därför ska den årliga rörliga ersättningen utgöra en relativt stor del av den totala ersättningen.

De fullständiga riktlinjerna finns beskrivna i årsredovisningen för 2019/20.

Ersättnings- och hållbarhetsutskottet

Ersättnings- och hållbarhetsutskottet, som under verksamhetsåret 2019/20 bestått av styrelsens ordförande Laurent Leksell, som också var ordförande i ersättnings- och hållbarhetsutskottet, och styrelseledamöterna Caroline Leksell Cooke, Wolfgang Reim och Cecilia Wikström, sammanträdde vid fyra tillfällen formellt under verksamhetsåret 2019/20. Under året har ersättnings- och hållbarhetsutskottet behandlat ett stort antal ersättningsfrågor såsom fasta och rörliga lönenivåer, korta och långsiktiga incitament, samt pensioner och andra åtaganden relaterade till ledande befattningshavare. Ersättnings- och hållbarhetsutskottet har också genomfört sin årliga lönerevisionsprocess för ledande befattningshavare och i samband med det, jämfört ersättningen till vd och koncernchefen och övriga ledande befattningshavare mot relevant marknadslönedata.

Ersättnings- och hållbarhetsutskottet har varit fortsatt delaktigt i vidareutvecklingen av det företagsövergripande systemet som effektivt sammankopplar individens och företagets mål till Elektas olika belöningsystem, inklusive en revision av koncernens plan och policy för kortsiktiga incitament.

Ersättnings- och hållbarhetsutskottet har under året givit styrelsen rekommendationer gällande principer för utformningen av koncernens compensationssystem. Detta innefattar såväl utvärderingar och beslut

kring utformningen av koncernens rörliga och prestationsbaserade ersättningssystem samt utformning och omfattning av koncernens långsiktiga incitaments- och aktierelaterade program.

Utvärdering och slutsats

I enlighet med kraven i koden har ersättnings- och hållbarhetsutskottet följt och utvärderat hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare har tillämpats för medlemmar i koncernledningen under verksamhetsåret 2019/20. Ersättnings- och hållbarhetsutskottet har även följt och utvärderat huruvida den faktiska ersättningen till ledande befattningshavare i både aktuella och avslutade program för rörlig ersättning varit i linje med riktlinjerna samt huruvida program för rörlig ersättning, liksom ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget, varit ändamålsenligt utformade.

Ersättnings- och hållbarhetsutskottet konstaterar att samtliga ovannämnda områden har varit i linje med de riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som godkändes av årsstämman 2019, samt att bolagets program för rörlig ersättning haft en ändamålsenlig utformning. Utskottet konstaterar också att ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget har varit ändamålsenliga.

Justerade riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare kommer föreslås inför årsstämman, för att efterfölja nya EU-regler om aktieägares rättigheter som har implementerats genom ändringar i svensk lagstiftning.

Slutligen konstaterar utskottet att bolagets revisor lämnat ett yttrande om att styrelsen och vd och koncernchefen under räkenskapsperioden 1 maj 2019 – 30 april 2020 följt de riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som fastställdes på årsstämman den 22 augusti 2019 respektive årsstämman den 30 augusti 2018.

Information om tidigare beslutade ersättningar som inte förfallit till betalning

Redan beslutade ersättningar till ledningen som inte har förfallit till betalning vid årsstämman 2020 faller inom ramen för de riktlinjer som satts upp för ersättning till ledande befattningshavare inom Elekta.

Stockholm i juli 2020

Elekta AB (publ)

Ersättnings- och hållbarhetsutskottet