

Ersättningsrapport 2022/23

Introduktion

Denna rapport beskriver hur Elekta AB (publ) har tillämpat riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare, antagna av årsstämman 2020, under räkenskapsåret 2022/23. En ledande befattningshavare på Elekta omfattas av rapporten, Elektas vd och koncernchef. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiet för svensk bolagsstyrnings regler om ersättning till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram och ska godkännas av årsstämman. Ersättningsrapporten kommer att finnas tillgänglig på Elektas webbplats, se [elekta.com](https://www.elekta.com) vid tiden för årsstämman 2023.

Ytterligare information om ersättning till ledande befattningshavare finns i [Not 7](#). Information om ersättnings- och hållbarhetsutskottets arbete under räkenskapsåret finns i bolagsstyrningsrapporten på [sidan 104](#). Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport utan beslutas årligen av årsstämman och redovisas i [Not 7](#) samt på [sidan 115](#).

Viktiga händelser och nyckeltal 2022/23

Vd och koncernchef sammanfattar räkenskapsåret 2022/23 och Elektas resultat på [sidan 5](#). I sammanfattningen ges mer detaljerad information om viktiga händelser som påverkat ersättningen.

Elektas riktlinjer för ersättning: syfte, omfattning och avvikelser

En förutsättning för en framgångsrik implementering av Elektas strategi och tillvaratagandet av företagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att Elekta kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att Elekta kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Ersättningsformerna ska motivera medarbetare att göra sitt yttersta för att säkerställa aktieägarnas intressen och därmed Elektas hållbarhet och långsiktiga värdeskapande.

Enligt riktlinjerna ska anställningsvillkoren för ledande befattningshavare 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 kompensationen ska vara marknadsmässig på den geografiska marknad inom vilken medarbetaren är bosatt eller verkar. Tillämpade ersättningsnivåer ska årligen ses över mot likvärdiga befattningar på marknaden för att säkerställa att Elekta kan attrahera och behålla verksamhetskritiska kompetenser där det behövs.

Revisorn ska granska om ersättningsriktlinjerna för ledande befattningshavare har följts. Revisorns yttrande kommer att tillhandahållas på Elektas webbplats, se [elekta.com](https://www.elekta.com) vid tiden för årsstämman 2023 tillsammans med övriga handlingar inför årsstämman.

Ingen ersättning har återkrävts under räkenskapsåret.

Förutom ersättning som omfattas av riktlinjerna kan årsstämman besluta att genomföra långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram. Elekta har för närvarande tre utstående aktieprogram, så kallade performance share plans, som beskrivs i [Not 7](#).

Total ersättning för vd och koncernchef under 2022/23 (Tkr)

Namn (befattning)	Fast ersättning			Rörlig ersättning		Total ersättning	Andel fast och rörlig ersättning	
	Årlig fast lön	Pension	Övriga förmåner	Ettårig ersättning ¹⁾	Flerårig ersättning ²⁾		Fast	Rörlig
Gustaf Salford (vd och koncernchef)	7 403	2 129	94	4 995	3 727	18 348	52%	48%

¹⁾ Ettårig ersättning (STI 2022/23 och övrig bonus) intjänad 2022/23.

²⁾ Flerårig ersättning kostnadsallokerad 2022/23. För faktisk intjänad ersättning 2022/23, se tabell flerårig rörlig ersättning (LTI 2019/22) nedan.

Vd och koncernchefens prestation under 2022/23

Ettårig rörlig ersättning (STI 2022/23)

Namn (befattning)	Prestationskriterier ¹⁾	Relativ viktning av prestandskriterier	Prestation och ersättningsutfall (Mkr)
Gustaf Salford (vd och koncernchef)	Koncernens nettoomsättning från Produkter	25%	Tröskel för utbetalning: 7 323 Tak för maximal utbetalning: 13 730 Måluppfyllnad ²⁾ : 9 356
	Koncernens nettoomsättning från Service	25%	Tröskel för utbetalning: 5 221 Tak för maximal utbetalning: 9 790 Måluppfyllnad ²⁾ : 6 475
	Koncernens rörelseresultat (EBIT) ³⁾	25%	Tröskel för utbetalning: 1 688 Tak för maximal utbetalning: 3 165 Måluppfyllnad: 1 743
	Koncernens kassaflöde ⁴⁾	25%	Tröskel för utbetalning: 720 Tak för maximal utbetalning: 1 350 Måluppfyllnad: 400

¹⁾ Prestationskriterierna tas fram varje år av styrelsen och ska stödja den kortsiktiga strategin men även vara en del i en långsiktighet. Därav kan dessa prestandskriterier förändras år från år.

²⁾ Koncernens nettoomsättning justerad till budgeterade valutakurser.

³⁾ Rörelseresultat (EBIT) exklusive jämförelsestörande poster.

⁴⁾ Efter löpande investeringar.

Flerårig rörlig ersättning (LTI 2019/22)

Namn (befattning)	Prestationskriterier	Relativ viktning av prestandskriterier	Prestation och ersättningsutfall
Gustaf Salford (vd och koncernchef)	Elektas aktiens totalavkastning jämfört med OMXS30 aktieindexet ¹⁾	100%	Tröskel för utbetalning: +0,1% Tak för maximal utbetalning: ≥15% Måluppfyllnad: Mindre än +0,1%

¹⁾ Aktieprogrammet LTI 2019/22 beskrivs i detalj under aktieprogram i not 7 i årsredovisningen 2022/23.

Jämförande information avseende förändring av kontant ersättning¹⁾ och företagets resultat under de fyra senaste räkenskapsåren (Tkr)

	2022/23	Förändring	2021/22	Förändring	2020/21	Förändring	2019/2020
Total ersättning för befattningen vd och koncernchef	18 348	8%	16 932	12%	13,680	-9%	15 027
Koncernens rörelseresultat (EBIT) ²⁾	1 743 158	4%	1 678 296	-12%	1 906 000	15%	1 657 000
Genomsnittlig ersättning för anställda ³⁾ i Sverige, beräknat på heltidsekvivalenter	751	-3%	773	-9%	852	4%	821

¹⁾ Fast och rörlig ersättning intjänad under varje räkenskapsår.

²⁾ Rörelseresultat (EBIT) exklusive jämförelsestörande poster.

³⁾ Exklusive medlemmar i koncernledningen.

