

# Ersättningsrapport 2021/22

## Introduktion

Denna rapport beskriver hur Elekta AB (publ) har tillämpat riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare, antagna av årsstämman 2020, under räkenskapsåret 2021/22. 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 ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram och ska godkännas av årsstämman. Ersättningsrapporten kommer att finnas tillgänglig på Elektas webbplats ► [www.elekta.com](http://www.elekta.com) vid tiden för årsstämman 2022.

Ytterligare information om ersättning till ledande befattningshavare finns i ► **Not 7**. Information om ersättnings- och hållbarhetsutskottets arbete under räkenskapsåret finns i bolagsstyrningsrapporten på ► **sidan 73**. Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport utan beslutas årligen av årsstämman och redovisas i ► **Not 7** samt på ► **sidan 87**.

## Viktiga händelser och nyckeltal 2021/22

Vd och koncernchef sammanfattar räkenskapsåret 2021/22 och Elektas resultat på ► **sidan 6**. 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 kompensationsen 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 ► [www.elekta.com](http://www.elekta.com) vid tiden för årsstämman 2022 tillsammans med övriga handlingar inför årsstämman.

Ingen ersättning har återkrävts under räkenskapsåret.

## Wolfgang Reim

Ledamot, Elektas ersättnings- och hållbarhetsutskott

” Våra riktlinjer för ersättning skyddar aktieägarnas intressen genom att stärka och stödja ett långsiktigt hållbart värdeskapande. ”

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 2021/22 (Tkr)

| Namn (befattning)                          | Fast ersättning |         |                 | Rörlig ersättning                |                                   | Total ersättning | Andel fast och rörlig ersättning |        |
|--|-----------------|---------|-----------------|----------------------------------|-----------------------------------|------------------|----------------------------------|--------|
|  | Årlig fast lön  | Pension | Övriga förmåner | Ettårig ersättning <sup>1)</sup> | Flerårig ersättning <sup>2)</sup> |                  | Fast                             | Rörlig |
| <b>Gustaf Salford</b> (vd och koncernchef) | 7 896           | 1 969   | 114             | 4 810                            | 594                               | 15 384           | 59%                              | 41%    |

<sup>1)</sup> Ettårig ersättning (STI 2021/22 och övrig bonus) intjänad 2021/22.

<sup>2)</sup> Flerårig ersättning kostnadsallokerad 2021/22. För faktisk intjänad ersättning, se tabell flerårig rörlig ersättning (LTI 2019/22) nedan.

## Vd och koncernchefens prestation under 2021/22

### Ettårig rörlig ersättning (STI 2021/22)

| Namn (befattning)                          | Prestationskriterier <sup>1)</sup>        | Relativ viktning av prestandskriterier | Prestation och ersättningsutfall (Mkr)   |
|--|---|--|--|
| <b>Gustaf Salford</b> (vd och koncernchef) | Koncernens nettoomsättning från Produkter | 25%                                    | Tröskel för utbetalning: 6 595<br>Tak för maximal utbetalning: 13 048<br>Måluppfyllnad <sup>2)</sup> : 8 385 |
|  | Koncernens nettoomsättning från Service   | 25%                                    | Tröskel för utbetalning: 4 590<br>Tak för maximal utbetalning: 8 606<br>Måluppfyllnad <sup>2)</sup> : 5 720  |
|  | Koncernens rörelseresultat (EBIT)         | 25%                                    | Tröskel för utbetalning: 1 676<br>Tak för maximal utbetalning: 3 144<br>Måluppfyllnad <sup>3)</sup> : 1 678  |
|  | Koncernens kassaflöde <sup>4)</sup>       | 25%                                    | Tröskel för utbetalning: 720<br>Tak för maximal utbetalning: 1 350<br>Måluppfyllnad: 450                     |

<sup>1)</sup> 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.

<sup>2)</sup> Koncernens nettoomsättning justerad till budget.

<sup>3)</sup> Exklusive bidraget till Elekta Foundation om 35 Mkr som rapporterades i Kv3 2021/22.

<sup>4)</sup> Efter löpande investeringar.

### Flerårig rörlig ersättning (LTI 2019/22)

| Namn (befattning)                          | Prestationskriterier   | Relativ viktning av prestandskriterier | Prestation och ersättningsutfall                                    |
|--|--|--|---|
| <b>Gustaf Salford</b> (vd och koncernchef) | Elekta aktiens totalavkastning jämfört med OMXS30 aktieindexet <sup>1)</sup> | 100%                                   | Tröskel för utbetalning: +0,1%<br>Tak för maximal utbetalning: ≥15% |

<sup>1)</sup> Aktieprogrammet LTI 2019/22 beskrivs i detalj under aktieprogram i not 7 i årsredovisningen 2021/22.

## Jämförande information avseende förändring av kontant ersättning<sup>1)</sup> och företagets resultat under de tre senaste räkenskapsåren (Tkr)

|   | 2021/22   | Förändring | 2020/21   | Förändring | 2019/2020 |
|---|-----------|------------|-----------|------------|-----------|
| Total ersättning för befattningen vd och koncernchef  | 15 384    | 12%        | 13 680    | -9%        | 15 027    |
| Koncernens rörelseresultat (EBIT) <sup>2)</sup>   | 1 678 296 | -12%       | 1 906 000 | 15%        | 1 657 000 |
| Genomsnittlig ersättning för anställda <sup>3)</sup> i Sverige, beräknat på heltidsekvivalenter | 773       | -9%        | 852       | 4%         | 821       |

<sup>1)</sup> Fast och rörlig ersättning intjänad under varje räkenskapsår.

<sup>2)</sup> Exklusive bidraget till Elekta Foundation om 35 Mkr som rapporterades i Kv3 2021/22.

<sup>3)</sup> Exklusive medlemmar i koncernledningen.