

● Affärsöversikt	04
● Finansiella rapporter	19
○ Bolagsstyrning	108
○ Ordförande-ord	109
○ Bolagsstyrningsrapport	110
○ Rapport om riskhantering och internkontroll	118
○ Styrelse	121
○ Koncernledning	123
○ Revisors yttrande	125
● Ersättningsrapport	126
○ Årsstämman 2025 / Finansiell kalender	128

● Ersättningsrapport

Ersättningsrapport 2024/25

Introduktion

Denna rapport beskriver hur Elekta AB (publ) har tillämpat riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare, antagna av årsstämman 2024, under räkenskapsåret 2024/25. En ledande befattningshavare på Elekta omfattas av rapporten, Elektas vd och koncernchef. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiet för svensk bolagsstyrningsregler om ersättningar 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 2025.

Ytterligare information om ersättning till ledande befattningshavare finns i [sidan 8](#). Information om ersättnings- och hållbarhetsutskottets arbete under räkenskapsåret finns i bolagsstyrningsrapporten på [sidan 108](#). Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport utan beslutas årligen av årsstämman och redovisas i [Not 8](#) samt på [sidan 121](#).

Viktiga händelser och nyckeltal 2024/25

På [sidan 5](#) sammanfattar vd och koncernchefen räkenskapsåret 2024/25 och Elektas resultat. Sammanfattningen innehåller information om viktiga händelser som har påverkat ersättningen i detalj.

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 till lämpligt. Denna kombination av ersättning styrker och stödjer kort och långsiktig målstyrning och måluppfyllelse. Den totala compensationen 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 ➔ [elekta.com](https://www.elekta.com) vid tiden för årsstämman 2025 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 8**.

● Affärsöversikt	04
● Finansiella rapporter	19
○ Bolagsstyrning	108
○ Ordförande-ord	109
○ Bolagsstyrningsrapport	110
○ Rapport om riskhantering och internkontroll	118
○ Styrelse	121
○ Koncernledning	123
○ Revisors yttrande	125
● Ersättningsrapport	126
○ Årsstämman 2025 / Finansiell kalender	128

Total ersättning för vd och koncernchef under 2024/25 (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 ³⁾)	9 926	2 947	157	6 605	3 086	22 721	57%	43%
Jonas Bolander (vd och koncernchef ⁴⁾)	1 247	134	22	145	0	1 548	91%	9%

¹⁾ Ettårig ersättning (STI 2024/25 och övrig bonus) intjänad 2024/25. Beloppet för Gustaf Salford inkluderar ett avgångsvederlag motsvarande sex månaders lön inklusive ersättning för ett efteranställningskonkurrensförbud.

²⁾ Flerårig ersättning kostnadsallokerad 2024/25. För faktiskt intjänad ersättning 2024/25, se tabell flerårig rörlig ersättning (LTI 2021/2024) nedan.

³⁾ Gustaf Salford avgick som vd och koncernchef den 6 mars 2025 och rollen som vd och koncernchef övertogs av Jonas Bolander. Ersättning för hela uppsägningstiden ingår i de rapporterade beloppen för Gustaf Salford.

⁴⁾ Jonas Bolander tjänstgjorde som vd och koncernchef under 2025-03-06 till 2025-04-30.

Vd och koncernchefens prestation under 2024/25
Ettårig rörlig ersättning (STI 2024/25)

Namn (befattning)	Prestationskriterier ¹⁾	Relativ viktning av prestationskriterier	Prestation och ersättningsutfall (Tkr)
Gustaf Salford Jonas Bolander vd och koncernchef	Koncernens nettomsättning	30%	Tröskel för utbetalning: 17 035 Tak för maximal utbetalning: 24 606 Måluppfyllnad ²⁾ : 18 042
	Koncernens rörelsemarginal (EBIT%) ³⁾	40%	Tröskel för utbetalning: 12,2% Tak för maximal utbetalning: 17,6% Måluppfyllnad: 11,6%
	Koncernens kassaflöde ⁴⁾	20%	Tröskel för utbetalning: 960 Tak för maximal utbetalning: 1 800 Måluppfyllnad: 1 056
	ESG mål) ⁵⁾	10%	Tröskel för utbetalning: 210 Tak för maximal utbetalning: 395 Måluppfyllnad: 316

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 prestationskriterier förändras år från år.

²⁾ Koncernens nettoomsättning justerad till budgeterade valutakurser.

³⁾ Rörelsemarginal (EBIT%) exklusive jämförelsestörande poster och FoU nedskrivningen.

⁴⁾ Efter löpande investeringar.

⁵⁾ ESG mål baserat på att etablera styrningsramverk och interna kontroller för att möjliggöra tillförlig och konsekvent hållbarhetsrapportering.

Flerårig rörlig ersättning (LTI 2021/24)

Namn (befattning)	Prestationskriterier	Relativ viktning av prestationskriterier	Prestation och ersättningsutfall (Tkr)
Gustaf Salford Jonas Bolander vd och koncernchef	Elekta 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 2021/24 beskrivs i detalj under aktieprogram i ➔ **Not 8** i årsredovisningen 2024/25.

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

	2024/25	Förändring	2023/24	Förändring	2022/23	Förändring	2021/22	Förändring	2020/21
Total ersättning för befattningen vd och koncernchef ²⁾	15 834	–9%	17 459	–5%	18 348	8%	16 932	24%	13 680
Koncernens rörelseresultat (EBIT) ³⁾	2 097	–2%	2 145	23%	1 743	4%	1 678	–12%	1 906
Genomsnittlig ersättning för anställda ⁴⁾ i Sverige, beräknat på heltidsekvivalenter	798	–2%	812	8%	751	–3%	773	–9%	852

¹⁾ Fast och rörlig ersättning intjänad under varje räkenskapsår.

²⁾ Den totala ersättningen för VD återspeglar Gustaf Salford. Rapporterad ersättning avser räkenskapsåret 2024/25. Ersättning på 6,9 Mkr relaterad till uppsägningstid och avgångsvederlag, betalbar under räkenskapsåret 2025/26, har exkluderats för jämförbarhetens skull.

³⁾ Rörelseresultat (EBIT) exklusive jämförelsestörande poster och FoU nedskrivningen.

⁴⁾ Exklusive medlemmar i koncernledningen.