

Ersättningsrapport 2020/21

Introduktion

Denna rapport beskriver hur Elekta AB (publ) har tillämpat riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare, antagna av årsstämman 2020, under räkenskapsåret 2020/21. 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 hemsida ► www.elekta.com vid tiden för årsstämman 2021.

Ytterligare information om ersättning till ledande befattningshavare finns i ► **Not 7**. Information om ersättnings- och hållbarhetsutskottets arbete under räkenskapsåret finns i bolagsstyrningsrapporten på ► **sidan 77**. Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport utan beslutas årligen av årsstämman och redovisas i ► **Not 7** samt på ► **sidan 84**.

Viktiga händelser och nyckeltal 2020/21

Vd och koncernchef sammanfattar räkenskapsåret 2020/21 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 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.



**Cecilia Wikström,
Ledamot i ersättnings-
och hållbarhetsutskottet**

Det är viktigt att den totala ersättningen till ledande befattningshavare är konkurrenskraftig och att det finns incitament för en hållbar och värdeskapande utveckling av företaget medan vi på alla nivåer i organisationen gör allt vi kan för att bidra till en bättre miljö och en hållbar värld.

Revisorn ska granska om ersättningsriktlinjerna för ledande befattningshavare har följts. Revisorns yttrande över ersättningsriktlinjerna för 2020/21 kommer att tillhandahållas på Elektas hemsida vid tiden för årsstämman 2021 tillsammans med övriga handlingar inför årsstämman.

Ingen ersättning har återkrävts under räkenskapsåret.

Förutom ersättning som omfattas av riktlinjerna kan bolagsstämman besluta att genomföra långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram. Elekta har för närvarande tre utstående aktieprogram, så kallade performance share plans, som beskrivs i ► **Not 7**.

3

utestående
aktieprogram

Total ersättning för vd och koncernchef 2020/21 (TSEK)

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 från juni 2020)	4 495	1 435	119	5 493	1 133	12 675	48%	52%
Richard Hausmann (vd och koncernchef fram till juni 2020) ³⁾	632	325	48	-	-	1 005	100%	0%
Total ersättning för befattningen vd och koncernchef	5 127	1 760	167	5 493	1 133	13 680	52%	48%

¹⁾ Ettårig ersättning (STI 2020/21 och övrig bonus) intjänad 2020/21.

²⁾ Flerårig ersättning (LTI) kostnadsallokerad 2020/21. För faktisk intjänad ersättning, se tabell flerårig rörlig ersättning (LTI 2018/21) nedan.

³⁾ Exklusive ersättning om 12 557 MSEK under uppsägningstiden.

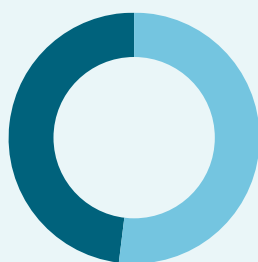
Vd och koncernchefens prestation 2020/21
Ettårig rörlig ersättning (STI 2020/21)

Namn (befattning) ¹⁾	Prestationskriterier ²⁾	Relativ viktning av prestationskriterier	Måluppfyllnad (MSEK)
Gustaf Salford (vd och koncernchef från juni 2020)	Koncernens omsättning	33,33%	Referenstal 2019: ej tillämplig Tröskel för utbetalning: 12 381 MSEK Tröskel för maximal utbetalning: 23 215 MSEK Måluppfyllnad: 15 187 MSEK
	Koncernens EBIT-marginal	33,33%	Referenstal 2019: ej tillämplig Tröskel för utbetalning: 1 216 MSEK Tröskel för maximal utbetalning: 2 280 MSEK Måluppfyllnad: 1 946 MSEK
	Koncernens kassaflöde	33,33%	Referenstal 2019: ej tillämplig Tröskel för utbetalning: 960 MSEK Tröskel för maximal utbetalning: 1 800 MSEK Måluppfyllnad: 1 705 MSEK

¹⁾ Richard Hausmann kvalificerade inte för ettårig rörlig ersättning utifrån bolagets prestationsbonus 2020/21 på grund av sin avgång under det första kvartalet.

²⁾ Prestationskriterierna tas fram varje år av styrelsen och ska stödja den kortsiktiga strategin men även vara en del i en långsiktighet.

Däru kan dessa prestationskriterier förändras år från år.

Andel fast och rörlig ersättning
av den totala ersättningen
för vd och koncernchef

■ Fast ersättning
■ Rörlig ersättning

Vd och koncernchefens prestation 2020/21 Flerårig rörlig ersättning (LTI 2018/21)

Namn (befattning)	Prestationskriterier	Relativ viktning av prestationskriterier	Prestation och ersättningsutfall
Gustaf Salford (vd och koncernchef från juni 2020)	Tillväxt av vinst per aktie räkenskapsåret 2018/19 ¹⁾	100%	Tröskel för utbetalning: SEK 3,53 Tröskel för maximal utbetalning: SEK 3,80 Måluppfyllnad: SEK 3,14 = 0%
Richard Hausmann (vd och koncernchef fram till juni 2020)	Tillväxt av vinst per aktie räkenskapsåret 2018/19 ¹⁾	100%	Tröskel för utbetalning: SEK 3,53 Tröskel för maximal utbetalning: SEK 3,80 Måluppfyllnad: SEK 3,14 = 0%

¹⁾ LTI 2018/21 hade ettårigt prestationsmål med fördröjt intjänande till 2021.

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

	2020/21	2019/20	Förändring
Total ersättning för befattningen vd och koncernchef ²⁾	13 680	15 027	-9%
Koncernens rörelseresultat (EBIT)	1 906 000	1 657 000	15%
Genomsnittlig ersättning för anställda ³⁾ i Sverige, beräknat på heltidsekvivalenter	852	821	4%

¹⁾ Fast och rörlig ersättning intjänad under varje räkenskapsår.

²⁾ Exklusive Richard Hausmanns ersättning om 12 557 MSEK under uppsägningstiden.

³⁾ Exklusive medlemmar i koncernledningen.

