

Utvärdering av Elekta AB:s ersättning till verkställande ledningen 2014/15 enligt punkt 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 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 befattningshavare inom bolaget. Anställningsvillkoren för ledande befattningshavare bör innehålla en väl avvägd kombination av fast lön, rörlig ersättning, årlig bonus, långsiktiga incitamentsprogram, pensionsförmåner och andra förmåner samt villkor vid uppsägning där så är tillämpligt.

Den totala compensationen, det vill säga fast lön jämte rörlig ersättning, ska vara marknadsmässig på den geografiska marknad inom vilken individen är bosatt eller verkar. Tillämpade ersättningsnivåer ska ses över årligen för att säkerställa att de ligger över medianen och inom tredje kvartilen för likvärdiga befattningar på den marknaden. Medianlönen fastställs genom extern benchmarking. Compensationen bör vara baserad på prestation och därför bör den årliga rörliga ersättningen utgöra en relativt stor del av den totala compensationen.

De fullständiga riktlinjerna finns beskrivna i årsredovisningen för 2014/15.

Ersättningsutskottet

Ersättningsutskottet, som under 2014/15 verksamhetsåret bestått av styrelsens ordförande Laurent Leksell, som också var ordförande i ersättningsutskottet, och styrelseledamöterna Siaou-Sze Lien, Wolfgang Reim och Luciano Cattani, sammanträdde vid fem tillfällen formellt under 2014/15 fiskala år. Under året har ersättningsutskottet behandlat ett stort antal ersättningsfrågor såsom fasta och rörliga lönenivåer, korta och långsiktiga incitament, samt pensioner och andra åtaganden relaterade till verkställande ledningen. Ersättningsutskottet har också genomfört sin årliga lönervisionsprocess för verkställande ledningen och i samband med det, jämfört ersättningen till verkställande direktören och övrig verkställande ledning mot relevant marknadslönedata.

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

Ersättningsutskottet har under året givit styrelsen rekommendationer gällande principer för utformningen av koncernens kompensationssystem. 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 & Slutsats

I enlighet med kraven i den reviderade koden har ersättningsutskottet utvärderat hur aktuella godkända riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare har tillämpats för medlemmar i koncernledningen under verksamhetsåret 2014/15. Utvärderingen har även omfattat en bedömning om huruvida den faktiska ersättningen till ledande befattningshavare i både aktuella och avslutade program för rörlig ersättning varit i linje med riktlinjerna.

Ersättningsutskottet konstaterar att samtliga ovannämnda områden har varit i linje med de riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som godkändes av årsstämman 2014.

Stockholm i juli, 2015

Elekta AB (publ)

Ersättningsutskottet