

## **Utvärdering av Elekta AB:s ersättning till verkställande ledningen 2016/17 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 kompensationen, 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. Kompensationen bör vara baserad på prestation och därför bör den årliga rörliga ersättningen utgöra en relativt stor del av den totala kompensationen.

De fullständiga riktlinjerna finns beskrivna i årsredovisningen för 2016/17

### Ersättningsutskottet

Ersättningsutskottet, som under 2016/17 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 åtta tillfällen formellt under 2016/17 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 lönerevisionsprocess 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 företagets 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 kompenationssystem. 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 2016/17. 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 samt huruvida program för rörlig ersättning, liksom ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget, varit ändamålsenligt utformade.

Ersättningsutskottet konstaterar att samtliga ovannämnda områden har varit i linje med de riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som godkändes av årsstämman 2016, samt att bolagets program för rörlig ersättning haft en ändamålsenlig utformning. Inför 2017 års stämma, föreslår Ersättningsutskottet följande förändringar gällande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare:

Ersätta maximal utbetalning av rörlig ersättning till att kunna bli 200 % av årligt utfall för de finansiellt fastställda nyckeltalen mot tidigare 160 %. Vidare föreslås ett tillägg för uppsägning och avgångsvederlag för vd och koncernchef som innebär att ett utökad avgångsvederlag om 18 månader vid vissa genomgripande ägarförändringar kan erhållas.

Slutligen konstaterar utskottet att ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget har varit ändamålsenliga.

Stockholm i juli, 2017

Elekta AB (publ)

Ersättningsutskottet