

Utvärdering av Elekta AB:s ersättning till verkställande ledningen 2017/18 enligt 9.1 och 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. Tillämpade ersättningsnivåer ska ses över årligen, med beaktande av ersättningsnivåerna för likvärdiga befattningar på marknaden för att säkerställa att bolaget kan attrahera och behålla verksamhetskritiska kompetenser där det behövs. Marknadens medianlön 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 2017/18.

Ersättningsutskottet

Ersättningsutskottet, som under verksamhetsåret 2017/18 bestått av styrelsens ordförande Laurent Leksell, som också var ordförande i ersättningsutskottet, och styrelseledamöterna Luciano Cattani och Johan Malmquist, sammanträdde vid fem tillfällen formellt under verksamhetsåret 2017/18. 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 kompensationssystem. Detta innefattar såväl utvärderingar och beslut kring utformningen av koncernens rörliga och prestationsbaserade ersättningsystem samt utformning och omfattning av koncernens långsiktiga incitaments- och aktierelaterade program.

Utvärdering och slutsats

I enlighet med kraven i koden har ersättningsutskottet utvärderat hur aktuella godkända riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare har tillämpats för medlemmar i koncernledningen under verksamhetsåret 2017/18. 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 2017, samt att bolagets program för rörlig ersättning haft en ändamålsenlig utformning. Utskottet konstaterar också att ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget har varit ändamålsenliga.

Slutligen konstaterar utskottet att bolagets revisor lämnat ett yttrande om att styrelsen och den verkställande direktören under räkenskapsperioden 1 maj 2017 – 30 april 2018 följt de riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som fastställdes på årsstämman den 23 augusti 2017 respektive årsstämman den 1 september 2016.

Information om tidigare beslutade ersättningar som inte förfallit till betalning

Redan beslutade ersättningar till ledningen som inte har förfallit till betalning vid årsstämman 2018 faller inom ramen för de riktlinjer som satts upp för ersättning till ledande befattningshavare inom Elekta.

Stockholm i juli 2018

Elekta AB (publ)

Ersättningsutskottet