

Utvärdering av Elekta AB:s ersättning till verkställande ledningen 2009/10 enligt punkt 10.3 i Svensk Kod för Bolagsstyrning

Ersättning till ledande befattningshavare

Grunden för ersättning till ledande befattningshavare i Elekta AB (publ) ("Elekta") är en uppsättning riktlinjer som årligen godkänns av årsstämman. De fullständiga riktlinjerna finns beskrivna i årsredovisningen för 2009/10. Som framgår av dessa riktlinjer måste ersättning och andra anställningsvillkor för befattningshavare i Elekta framgångsrikt motivera och behålla kompetent ledarskap, både på kort och lång sikt, för att uppnå bättre affärsresultat och skapa största möjliga värde för aktieägarna. För att uppnå detta mål är det viktigt att säkerställa såväl rättvisa och konsekventa villkor för ledande befattningshavare inom bolaget som marknadsmässighet och konkurrenskraft i termer av struktur, omfattning och nivå på ersättningen. Anställningsvillkor för ledande befattningshavare bör därför bestå av en välavvägd blandning av fast lön, rörliga lönedelar, årlig bonus, långsiktiga incitamentsprogram, pensionsförmåner och övriga förmåner samt villkor vid uppsägning och avgångsvederlag, om tillämpligt.

Ersättningskommittén

Ersättningskommittén, som under 2009/10 verksamhetsåret bestått av styrelsens ordförande Akbar Seddigh, som också var ordförande i ersättningskommittén, och styrelseledamot Luciano Cattani, sammanträdde vid fem tillfällen under 2009/10 fiskala år. Under året har ersättningskommittén behandlat ett stort antal ersättningsfrågor såsom fasta och rörliga lönenivåer, korta och långsiktiga incitament, samt pensioner och andra åtaganden relaterade till verkställande ledningen. Ersättningskommittén har också genomfört sin årliga lönerevisionsprocess för verkställande ledningen och i samband med det, jämförde ersättningen till verkställande direktören och övrig verkställande ledning mot relevant marknadslönedata.

Ersättningskommittén har också reviderat riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, som styrelsen beslutade att föreslå årsstämman 2010 för godkännande. Syftet med översynen var att öka transparensen kring de olika ersättningskomponenter företaget tillämpar för verkställande ledningen.

Dessutom har ersättningskommittén varit delaktig i utvecklingen av ett företagsövergripande system som effektivt sammankopplar individens och företags mål till Elektas olika belöningsystem, en översyn av företags kort- sikt incitamentsprogram, en uppgradering av långsiktiga incitamentsprogram och en reviderad företagsövergripande process för att utvärdera och befordra talanger, som garanterar att Elekta på kort och lång sikt kan tillsätta chefsbefattningar med kvalificerade interna kandidater.

Utvärdering & Slutsats

I enlighet med kraven i den reviderade koden har ersättningskommittén utvärderat hur aktuella godkända riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare har tillämpats för medlemmar i koncernledningen under verksamhetsåret 2009/10. 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.

Ersättningskommittén konstaterar att samtliga av ovannämnda områden har varit i linje med de riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som godkändes av årsstämman 2009.

Stockholm i augusti, 2010

Elekta AB (publ)

Ersättningskommittén