

# Sandvik AB:s ersättningsrapport 2022

## Inledning

Denna ersättningsrapport beskriver hur Sandvik AB:s ("**bolaget**") riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare ("**ersättningsriktlinjerna**"), antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2022. Rapporten innehåller även information om ersättning till bolagets verkställande direktör och koncernchef ("**verkställande direktören**" eller "**Vd**") samt en sammanfattning av bolagets utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med 8 kap. 53 a § och 53 b § aktiebolagslagen och Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram, förvaldade av Aktiemarknadens Självregleringskommitté.

Information enligt 5 kap. 40–44 §§ årsredovisningslagen finns i not K4 på sidorna 78–80 i bolagets årsredovisning för 2022. Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 finns på sidan 53 i bolagsstyrningsrapporten i årsredovisningen för 2022.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not K4 på sidorna 78–80 i årsredovisningen för 2022.

Bolaget har inte mottagit sådan synpunkt som avses i 8 kap. 53 a §, punkt 8, aktiebolagslagen.

## Bolagets övergripande resultat 2022

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 4–5 i årsredovisningen för 2022.

## Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

Ett framgångsrikt genomförande av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Bolagets ersättningsriktlinjer möjliggör för bolaget att erbjuda koncernledningen och verkställande direktören en konkurrenskraftig totalersättning.

Enligt bolagets ersättningsriktlinjer ska ersättningen till koncernledningen vara marknadsmässig, konkurrenskraftig och återspegla individens prestationer och ansvar samt koncernens resultatutveckling. Ersättningen får bestå av följande komponenter: fast lön, rörlig ersättning, pensionsförmåner och andra förmåner.

Ersättningsriktlinjerna, antagna av årsstämman 2020, finns på sidorna 44–46 i årsredovisningen för 2022. Dessa ersättningsriktlinjer gäller fram till årsstämman 2024 om inga ändringar föreslås. Bolaget har under 2022 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna. Inga avsteg från riktlinjerna har beslutats och inga avvikelser har gjorts från processen för tillämpning av riktlinjerna. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på bolagets webbplats [home.sandvik](http://home.sandvik).

Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets årsstämmor beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

## Ersättningsutskottets utvärdering av ersättningar

Ersättningsutskottet anser att de ersättningsriktlinjer som antogs av årsstämman 2020 har fungerat väl och att syftet med riktlinjerna har uppnåtts. Utskottet anser vidare att bolagets ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer är väl avvägda och marknadsmässiga. I sin utvärdering av pågående långsiktiga incitamentsprogram för ledande befattningshavare och nyckelpersoner, har utskottet dragit slutsatsen att de prestationsbaserade aktiesparprogrammen är väl balanserade, har mottagits väl, har ökat möjligheten att behålla personal jämfört med tidigare aktieoptionsprogram och sammanlänkar deltagarnas och aktieägarnas intressen.

## Totalersättning till verkställande direktören

Tabellen nedan redovisar den totala ersättningen till bolagets verkställande direktör hänförlig till 2022.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören (SEK)

Namn, position	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Extraordinära poster <sup>5</sup>	Pensionskostnader <sup>6</sup>	Total ersättning <sup>7</sup>	Proportion fast/rörlig ersättning <sup>8</sup>
	Fast årslön <sup>1</sup>	Övriga förmåner <sup>2</sup>	Ettårig <sup>3</sup>	Flerårig <sup>4</sup>				
Stefan Widing, Vd	15 048 223	104 595	2 212 974	0	0	5 344 644	22 710 436	a) 90% b) 10%

1. Stefan Widings fasta årslön 2022 uppgick till 14 753 160 SEK, det återstående beloppet avser semesterlön etc. Styrelsearvode betalas inte till ledande befattningshavare.

2. Avser främst företagsbil och övriga förmåner.

3. Hänförligt till 2022 och förväntas utbetalas 2023.

4. Avser endast aktier som tilldelats under räkenskapsåret och beskattningsvärdet på dagen för tilldelning.

5. Inga extraordinära poster under 2022.

6. Avser samtliga pensionskostnader på pensionsgrundande lön som är fast årslön.

7. Beloppen har avrundats till närmaste 1,0 SEK.

8. a) Summan av den fasta ersättningen delat med den totala ersättningen b) summan av den rörliga ersättningen delat med den totala ersättningen.

## Rörlig ersättning

### Utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram

På årsstämmorna 2019–2022 antogs ett långsiktigt aktiekursrelaterat incitamentprogram ("LTI") för vart och ett av åren, omfattande cirka 350 ledande befattningshavare och nyckelpersoner inom Sandvik-koncernen, indelade i fyra kategorier. I vart och ett av programmen krävs av samtliga deltagare en personlig investering i Sandvik-aktier. Varje förvärvad Sandvik-aktie ger deltagaren rätt att efter tre år tilldelas ett visst antal Sandvik-aktier kostnadsfritt (så kallade prestationsaktier), förutsatt att vissa prestationsmål har uppnåtts, att deltagaren är fortsatt anställd och har behållit samtliga investerade aktier under treårsperioden. Det antal prestationsaktier som slutligen tilldelas beror på vilken kategori deltagaren tillhör och på justerad vinst per aktie ("EPS") för programåret jämfört med föregående räkenskapsår.

För information om antalet prestationsaktier som de tre pågående programmen 2022 omfattar, se not K4 på sidorna 78–80 i årsredovisningen för 2022.

## Rörlig långsiktig aktierelaterad ersättning till verkställande direktören

Tabellen nedan redovisar den rörliga aktierelaterade ersättningen till bolagets verkställande direktör hänförlig till 2022.

**Tabell 2 – Rörlig aktierelaterad ersättning till verkställande direktören**

Huvudsakliga villkor för långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram LTI					Information för det rapporterade räkenskapsåret						
					Ingående balans (1 jan 2022)	Under året			Utgående balans (31 dec 2022)		
	LTI-program <sup>1</sup>	Prestationsperiod	Datum för tilldelning av aktierätter	Datum för intjänande av aktier samt slut på inläsningsperioden <sup>2</sup>	Aktierätter <sup>3</sup> i början av året	Tilldelade aktierätter <sup>4</sup>	Intjänade aktier <sup>5</sup>		Aktierätter som kan intjänas <sup>6</sup>		Förfallna aktierätter <sup>7</sup>
							Antal aktier	Värde (SEK) <sup>8</sup>	Antal aktierätter	Värde (SEK) <sup>8</sup>	
Stefan Widing, Vd	LTI 2022	1 jan–31 dec 2022	13 juni 2022	30 juni 2025	0	61 699	0	0	61 699	11 624 092	0
	LTI 2021	1 jan–31 dec 2021	11 juni 2021	30 juni 2024	48 840	0	0	0	48 840	9 201 456	0
	LTI 2020	1 jan–31 dec 2020	12 juni 2020	30 juni 2023	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTALT</b>					<b>48 840</b>	<b>61 699</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>110 539</b>	<b>20 825 548</b>	<b>0</b>

1. Alla program har en ettårig prestationsperiod följt av ytterligare två års inläsningsperiod före intjänande.
2. Senaste datum för leverans av aktier till den anställdes aktiekonto.
3. En aktierätt är rätten för deltagaren att potentiellt tilldelas ett visst antal prestationsaktier under LTI-programmet.
4. Förutsatt ett maximalt prestationsresultat.
5. Antalet aktier som levereras till den anställdes aktiekonto på intjänandedagen.
6. Aktievärdet baserat på stängningskurs på intjänandedagen.
7. Baserat på uppnått prestationsresultat.
8. Aktievärdet baserat på stängningskurs 30 dec 2022 (188,4 SEK).
9. Förfallna aktierätter baserat på faktisk prestation.

Prestationsmålet för de antagna LTI-programmen är EPS-tillväxt, där justerad EPS för programåret jämförs med justerad EPS för föregående räkenskapsår. En prestationsaktie tilldelas för varje förvärvad Sandvik-aktie om justerad EPS för programåret överstiger justerad EPS för föregående år. För att ytterligare prestationsaktier ska tilldelas krävs en tillväxt av EPS med mer än 5 procent, där maximalt antal prestationsaktier tilldelas vid en tillväxt av EPS med 15 procent.

Kriterierna för maximal tilldelning av aktier uppnåddes för LTI 2021 och LTI 2022. Därmed kommer 100 procent av aktierätterna att intjänas 2024 respektive 2025 under LTI 2021 respektive LTI 2022.

## Rörlig kortsiktig kontant ersättning

Rörlig kontant ersättning är villkorad av att definierade och mätbara kriterier uppfylls. I början av varje år fastställer styrelsen och ersättningsutskottet de kriterier, inklusive nyckeltal (KPI:er) och målnivåer, som bedöms vara relevanta för den kommande mätperioden. Minst 80 procent av den rörliga kontant ersättningen ska kopplas till de finansiella kriterierna.

Prestationskriterierna för verkställande direktörens kortsiktiga rörliga ersättning syftar till att främja bolagets affärsstrategi och prestation samt långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. I tabellen nedan redovisas hur kriterierna för utbetalning av rörlig kortsiktig ersättning till verkställande direktören har tillämpats under räkenskapsåret.

**Tabell 3 – Rörlig kontantersättning till verkställande direktören**

Namn, position	Beskrivning av kriterierna kopplade till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterierna	a) Uppnådd prestation per kriterium (%) och b) faktiskt tilldelning/ ersättningsutfall (SEK)
Stefan Widing, Vd	Tillväxt vinst per aktie	40%	a) 0%
			b) 0
	Kontantomvandlingsfrekvens	20%	a) 0%
			b) 0
	Tillväxt	20%	a) 100%
			b) 2 212 974
	EBITA	20%	a) 0%
			b) 0

**Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat**

År 2020 är det första referensåret för den jämförande rapporteringen nedan.

**Tabell 4 – Ersättning och bolagets resultat under 2020–2022 (SEK)**

	2020	2021	2022
Ersättning till verkställande direktören	20 264 431	27 347 790	22 710 436
Koncernens rörelseresultat <sup>1</sup>	11 216 000 000	17 275 000 000 <sup>3</sup>	18 592 000 000
Genomsnittlig ersättning per anställd i moderbolaget <sup>2</sup>	500 818	863 293	842 360

1. Sandvik-koncernens rörelseresultat enligt koncernens konsoliderade resultaträkning i årsredovisningen för det relevanta året.

2. Anställda i moderbolaget (dvs. Sandvik AB och dess kommissionärsbolag) uppgående till totalt 3 711 anställda i Sverige. Koncernledningen ingår inte.

3. Till följd av utdelningen av Alleima AB (affärsområdet Sandvik Materials Technology) rapporteras affärsområdet som avvecklad verksamhet sedan januari 2022 och ingår därför inte i rapporteringen.