

# Sandvik AB:s ersättningsrapport 2020

## Inledning

Denna ersättningsrapport beskriver hur Sandvik AB:s ("**bolaget**") riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare ("**ersättningsriktlinjerna**"), antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2020. 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 utfärdade av Kollegiet för svensk bolagsstyrning.

Information enligt 5 kap. 40–44 §§ årsredovisningslagen finns i not K4 på sidorna 71–73 i bolagets årsredovisning för 2020. Information om ersättningsutskottets arbete under 2020 finns på sidan 47 i bolagsstyrningsrapporten i årsredovisningen för 2020.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not K4 på sidorna 71–73 i årsredovisningen för 2020.

## Bolagets övergripande resultat 2020

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 4 i årsredovisningen för 2020.

## 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 38–40 i årsredovisningen för 2020. Bolaget har under 2020 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 aktiespar-

programmen 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 tidigare och nuvarande verkställande direktör hänförlig till 2020.

**Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören (SEK)**

Namn, position <sup>1</sup>	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Extraordinära poster <sup>6</sup>	Pensionskostnader <sup>7</sup>	Total ersättning <sup>8</sup>	Proportion fast/rörlig ersättning <sup>9</sup>
	Fast årslön <sup>2</sup>	Övriga förmåner <sup>3</sup>	Ettårig <sup>4</sup>	Flerårig <sup>5</sup>				
Stefan Widing, Vd (nuvarande)	12 205 326	90 007	1 787 501	0	-975 001	4 469 080	17 576 914	a) 90% b) 10%
Björn Rosengren, Vd (tidigare)	3 712 316	8 194	0	0	0	471 874	4 192 384	a) 100% b) 0%

1. Björn Rosengren (jan), Stefan Widing (feb–dec). Rosengrens och Widings anställning överlappade några dagar i slutet av januari, Widings inkomster för dessa dagar ingår.

2. Björn Rosengrens fasta årslön 2020 uppgick till 1 258 250 SEK, det återstående beloppet avser semesterlön etc. Stefan Widings fasta årslön 2020 uppgick till 12 134 394 SEK före avdraget som anges i kolumn Extraordinära poster, det återstående beloppet avser semesterersättning etc. Styrelsearvode betalas inte till ledande befattningshavare.

3. Avser främst företagsbil och övriga förmåner.

4. Belopp till Widing är hänförligt till 2020 och förväntas utbetalas 2021. Med avseende på Rosengren är ingen rörlig ersättning hänförlig till 2020, men rörlig ersättning om 3 397 275 SEK hänförlig till 2019 betalades ut under 2020.

5. Avser endast aktier som intjänats under räkenskapsåret och beskattningsvärdet på dagen för tilldelning. Intjänandeperioden för LTI 2020 (som är det enda LTI-program som verkställande direktören deltar i) pågår fortfarande.

6. Avser avdraget om 10% på den fasta årslönen mellan april–december, med anledning av covid-19-pandemin.

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

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

9. 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 2017–2020 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. LTI 2017 innehöll även en matchningsdel, innebärandes att samtliga deltagare efter en treårsperiod tilldelades en Sandvik-aktie för varje förvärvad Sandvik-aktie, oaktat bolagets resultat. Från och med LTI 2018 togs matchningsdelen bort för att istället bli en del av den övergripande potentialen att tilldelas prestationsaktier.

För information om antalet prestationsaktier som dessa fyra pågående program omfattar, se not K4 på sidorna 71–73 i årsredovisningen för 2020.

## Rörlig långsiktig aktierelaterad ersättning till verkställande direktören

Stefan Widing påbörjade sin anställning vid Sandvik den 1 februari 2020 och har därför bara deltagit i ett långsiktigt incitamentsprogram, LTI 2020. Den tidigare verkställande direktörens rättigheter under pågående LTI-program, 2017–2019 (totalt 162 781 aktierätter), förföll före 2020.

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

Huvudsakliga villkor för långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram LTI					Information för det rapporterade räkenskapsåret						
					Ingående balans (1 jan 2020)	Under året				Utgående balans (31 dec 2020)	
	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>6</sup>		Aktierätter som kan intjänas <sup>7</sup>	Förfallna aktierätter <sup>8</sup>
						Antal aktierätter	Värde (SEK) <sup>5</sup>	Antal aktier	Värde (SEK) <sup>7</sup>		
Stefan Widing, Vd	LTI 2020	1 jan–31 dec 2020	12 juni 2020	30 juni 2023	0	65 213	10 153 664	0	0	0	65 213
<b>TOTALT</b>					<b>0</b>	<b>65 213</b>	<b>10 153 664</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>65 213</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 till ett antal aktier som eventuellt kan tilldelas vid intjänandedatumet.
4. Förutsatt ett maximalt prestationsresultat.
5. Aktievärdet baserat på stängningskurs på tilldelningsdatumet. 155,70 SEK.
6. Antalet aktier som levereras till den anställdes aktiekonto på intjänandedagen.
7. Aktievärdet baserat på stängningskurs på intjänandedagen.
8. Baserat på uppnått prestationsresultat.
9. Tilldelningen av aktier under LTI 2020 förföll på grund av att minimitröskeln för tilldelning av aktier inte uppfylldes.

Prestationsmålet för LTI 2020 är EPS-ökning. En prestationsaktie tilldelas för varje förvärvat Sandvik-aktie om justerad EPS för 2020 överstiger justerad EPS för 2019. För att ytterligare prestationsaktier ska tilldelas krävs en ökning av EPS 2020 med mer än 5 procent i förhållande till EPS 2019.

Justerad EPS för räkenskapsåren 2019 och 2020 uppgick till 11,20 SEK respektive 8,74 SEK. Detta innebär att tröskeln för tilldelning av aktier inte uppnåddes. Därmed kommer inga aktier att tilldelas under LTI 2020.

## Rörlig kortsiktig kontantersättning

Rörlig kontantersättning 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 kontantersättningen 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 <sup>1</sup>	Beskrivning av kriterierna kopplade till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterierna	a) Uppnådd prestation per kriterium (%) och b) faktiskt tilldelning / ersättningsutfall (SEK)
Stefan Widing, verkställande direktör	Vinst per aktie	35%	a) 0%
			b) 0
	Rörelseresultat	35%	a) 0%
			b) 0
	Kontantomvandlingsfrekvens	20%	a) 100%
			b) 1 787 501
	Produktivitetsförbättring	10%	a) 0%
			b) 0

1. Stefan Widing (feb–dec). Björn Rosengren deltog inte i 2020 års årliga bonusprogram (STI).

## Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Information avseende föregående räkenskapsår är inte lättåtkomlig. 2020 kommer därför att vara det första referensåret och inga förändringar från år till år avseende tidigare rapporterade räkenskapsår kommer att redovisas i denna rapport för 2020.

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

	2020
Ersättning till verkställande direktören <sup>1</sup>	20 264 431
Koncernens rörelseresultat <sup>2</sup>	11 216 000 000
Genomsnittlig ersättning per anställd i moderbolaget <sup>3</sup>	500 818

1. Björn Rosengren (jan), Stefan Widing (feb–dec). Rosengrens och Widings anställning överlappade några dagar i slutet av januari, Widings inkomster för dessa dagar ingår. Ersättningar till Rosengren hänförliga till åren före 2020 har exkluderats.

2. Sandvik-koncernens rörelseresultat enligt koncernens konsoliderade resultaträkning i årsredovisningen för 2020.

3. Anställda i moderbolaget (dvs. Sandvik AB och dess kommissionärsbolag) uppgående till totalt 4 990 anställda i Sverige. Koncernledningen har exkluderats.