

Sandvik AB:s ersättningsrapport 2024

Inledning

Denna ersättningsrapport beskriver hur Sandvik AB:s ("bolaget") riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare ("**ersättningsriktlinjerna**"), antagna av årsstämman 2024, tillämpades under år 2024. 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 79–82 i bolagets årsredovisning för 2024. Information om ersättningsutskottets arbete under 2024 finns på sidan 56 i bolagsstyrningsrapporten i årsredovisningen för 2024.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not K4 på sidorna 79-82 i årsredovisningen för 2024.

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

Bolagets övergripande resultat 2024

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 8–9 i årsredovisningen för 2024.

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 koncernledning 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 2024, finns återgivna på sidorna 48–50 i årsredovisningen för 2024. Dessa ersättningsriktlinjer gäller fram till årsstämman 2028, om inte några ändringar föreslås dessförinnan. Bolaget har under 2024 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.



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 2024 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 aktieprogram och sammanlänkar deltagarnas och aktieägarnas intressen.

Totalersättning till verkställande direktören

Tabellen nedan redovisar den totala ersättningen till bolagets verkställande direktör hänförlig till 2024.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören (kronor)

Namn, position	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Extraordinära poster ⁵	Pensionskostnader ⁶	Total ersättning ⁷	Proportion fast/rörlig ersättning ⁸
	Fast årslön ¹	Övriga förmåner ²	Ettårig ³	Flerårig ⁴				
Stefan Widing, Vd	16 748 677	159 195	1 477 824	11 243 176	0	7 345 166	36 974 038	a) 66% b) 34%

1. Stefan Widings fasta årslön 2024 uppgick till 16 420 272 kronor. Det återstående beloppet avser semesterlön etc.

2. Avser främst företagsbil och övriga förmåner.

3. Hänförligt till 2024 och förväntas utbetalas 2025.

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

5. Inga extraordinära poster under 2024.

6. Avser samtliga pensionskostnader för 2024 inklusive utestående premier på 1 008 245 kronor för åren 2022 och 2023.

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

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

Rörlig ersättning

Utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram

På årsstämmorna 2021–2024 antogs ett långsiktigt aktierelaterat 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 samt 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 pågående programmen 2024 omfattar, se not K4 på sidorna 79-82 i årsredovisningen för 2024.



Rörlig långsiktig aktierelaterad ersättning till verkställande direktören

Tabellen nedan redovisar den rörliga aktierelaterade ersättningen till bolagets verkställande direktör hänförlig till 2024.

Tabell 2 – Rörlig aktierelaterad ersättning till verkställande direktören

Huvudsakliga villkor för långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram					Information avseende det rapporterade räkenskapsåret						
					Ingående balans (1 jan 2024)	Under året			Utgående balans (31 dec 2024)		
	LTI-program ¹	Prestations-period	Datum för tilldelning av aktierätter	Datum för intjänande av aktier samt slut på inläsningsperioden ²	Aktierätter ³ i början av året	Tilldelade aktierätter ⁴	Intjänade aktier ⁵		Aktierätter som kan intjänas ⁷		Förfallna aktierätter ⁹
							Antal aktier	Värde (kronor) ⁶	Antal aktierätter	Värde (kronor) ⁶	
Stefan Widing, Vd	LTI 2024	1 jan – 31 dec 2024	13 juni 2024	30 juni 2027	0	58 142	0	0	0	0	58 142
	LTI 2023	1 jan – 31 dec 2023	13 juni 2023	30 juni 2026	27 675	0	0	0	27 675	5 487 930	0
	LTI 2022	1 jan – 31 dec 2022	13 juni 2022	30 juni 2025	61 699	0	0	0	61 699	12 234 911	0
	LTI 2021	1 jan – 31 dec 2021	11 juni 2021	30 juni 2024	48 840	0	48 840	11 243 176	0	0	0
Total					138 214	58 142	48 840	11 243 176	89 374	17 722 841	58 142

- Alla program har en ettårig prestationsperiod följt av ytterligare två års inläsningsperiod före intjänande.
- Senaste datum för leverans av aktier till den anställdes aktiekonto.
- En aktierätt är rätten för deltagaren att potentiellt tilldelas ett visst antal prestationsaktier under LTI-programmet.
- Förutsatt ett maximalt prestationsresultat.
- Antalet aktier som levereras till den anställdes aktiekonto på intjänandedagen.
- Aktievärdet baserat på stängningskurs på intjänandedagen.
- Baserat på uppnått prestationsresultat.
- Aktievärdet baserat på stängningskurs 30 dec 2024 (198,3 kronor).
- 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 uppfylldes för LTI 2021 och LTI 2022. Därmed intjänades 100 procent av aktierätterna under LTI 2021 år 2024 och 100 procent av aktierätterna under LTI 2022 kommer att intjänas 2025. Kriterierna för maximal tilldelning av aktier uppfylldes inte helt för LTI 2023 och därmed kommer cirka 47 procent av aktierätterna att intjänas 2026 under detta program. Kriterierna för tilldelning av aktier uppfylldes inte alls under LTI 2024 och därför kommer inga aktierätter att intjänas 2027 under detta program.

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	Beskrivning av kriterierna kopplade till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterierna	a) Uppnådd prestation per kriterium (%) och	
			b) faktiskt tilldelning/ ersättningsutfall (kronor)	
Stefan Widing, Vd	Tillväxt vinst per aktie	40 %	a) 0 %	b) 0
			a) 60 %	b) 1 477 824
	Kontantomvandlingsfrekvens	20 %	a) 0 %	b) 0
			a) 0 %	b) 0
	Tillväxt	20 %	a) 0 %	b) 0
			a) 0 %	b) 0
	EBITA	20 %	a) 0 %	b) 0
			a) 0 %	b) 0

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabell 4 – Ersättning och bolagets resultat under 2020–2024 (kronor)

	2020	2021	2022	2023	2024
Ersättning till verkställande direktören	20 264 431	27 347 790	22 710 436	30 565 241	36 974 038
Koncernens rörelseresultat ¹	11 216 000 000	17 275 000 000	18 592 000 000 ³	22 418 000 000	18 420 000 000
Genomsnittlig ersättning per anställd i moderbolaget ²	500 818	863 293	842 360	989 682	905 409

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 3 605 anställda i Sverige. Koncernledningen ingår inte.

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