

Sandvik AB ersättningsrapport 2025

Inledning

Denna ersättningsrapport beskriver hur Sandvik AB:s ("bolaget") riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare ("**ersättningsriktlinjerna**"), antagna av årsstämman 2024, tillämpades under år 2025. 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, förvaltrade av Aktiemarknadens Självregleringskommitté.

Information enligt 5 kap. 40–44 §§ årsredovisningslagen finns i not K4 på sidorna 123–125 i bolagets årsredovisning för 2025. Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns på sidorna 41–42 i bolagsstyrningsrapporten i årsredovisningen för 2025.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not K4 på sidorna 123–125 i årsredovisningen för 2025.

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

Bolagets övergripande resultat 2025

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 10–11 i årsredovisningen för 2025.

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 2024, finns återgivna på sidorna 34–36 i årsredovisningen för 2025. Dessa ersättningsriktlinjer gäller fram till årsstämman 2028, om inte några ändringar föreslås dessförinnan. Styrelsen planerar att lägga fram reviderade ersättningsriktlinjer till årsstämman 2026. Bolaget har under 2025 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 ersättningsstruktur 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 2025.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören (kronor)

Namn, position	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Extra- ordinära poster ⁵	Pensions- kostnader ⁶	Total ersättning ⁷	Proportion fast/rörlig ersättning ⁸
	Fast årslön ¹	Övriga förmåner ²	Ettårig ³	Flerårig ⁴				
Stefan Widing, Vd	17 503 200	162 009	11 266 076	12 994 354	0	6 332 794	48 258 433	a) 50% b) 50%

1. Stefan Widings fasta årslön 2025 uppgick till 17 160 000 kronor. Det återstående beloppet avser semesterlön etc.

2. Avser främst företagsbil och övriga förmåner.

3. Hänförligt till 2025 och förväntas utbetalas 2026.

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

5. Inga extraordinära poster under 2025.

6. Avser samtliga pensionskostnader för 2025.

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

8. a) Summan av den fasta ersättningen, inklusive pension, 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 2022–2025 antogs ett långsiktigt aktierelatert 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 2025 omfattar, se not K4 på sidorna 123–125 i årsredovisningen för 2025.

Rörlig långsiktig aktierelaterad ersättning till verkställande direktören

Tabellen nedan redovisar den rörliga aktierelaterade ersättningen till bolagets verkställande direktör hänförlig till 2025.

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

Huvudsakliga villkor för långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram					Information avseende det rapporterade räkenskapsåret						
					Ingående balans (1 jan 2025)	Under året			Utgående balans (31 dec 2025)		
	LTI-program ¹	Prestations-period	Datum för tilldelning av aktierätter	Datum för intjänande av aktier samt slut på inläsnings-perioden 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) ⁸	
Stefan Widing, Vd	LTI 2025	1 jan – 31 dec 2025	13 juni 2025	30 juni 2028	0	65 104	0	0	8 138	2 446 283	56 966
	LTI 2024	1 jan – 31 dec 2024	13 juni 2024	30 juni 2027	0	0	0	0	0	0	0
	LTI 2023	1 jan – 31 dec 2023	13 juni 2023	30 juni 2026	27 675	0	0	0	27 675	8 319 105	0
	LTI 2022	1 jan – 31 dec 2022	11 juni 2022	30 juni 2025	64 648	0	64 648	12 994 354	0	0	0
Total					92 323	65 104	64 648	12 994 354	35 813	10 765 388	56 966

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. Det totala antalet tilldelade aktier i LTI 2022 har justerats för att återspegla den förstärkningsfaktor som användes för att kompensera för det minskade underliggande värdet i Sandvik-aktien i samband med avknoppningen av Alleima under 2022.
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 2025 (300,6 kronor).
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 förvärvat 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 2022 och därmed intjänades 100 procent av aktierätterna under 2025. Kriterierna för maximal tilldelning av aktier uppfylldes delvis för LTI 2023 och därmed kommer cirka 47 procent av aktierätterna att intjänas under 2026. Kriterierna för tilldelning av aktier uppfylldes inte alls under LTI 2024 och därmed kommer inga aktierätter att intjänas under 2027 under detta program. Kriterierna för maximal tilldelning av aktier uppfylldes delvis för LTI 2025, varvid 12,5 procent av aktierätterna kommer att intjänas under 2028.

Rörlig kortsiktig kontanterersättning

Rörlig kontanterersättning är villkorad av att definierade och mätbara kriterier uppfylls. I början av varje år fastställer styrelsen och ersättningsutskottet de kriterier, inklusive mål och målnivåer, som bedöms vara relevanta för den kommande mätperioden. Minst 80 procent av den rörliga kontanterersättningen 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 kontanterättning 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	30 %	a) 100%
			b) 3 861 000
	Kontantomvandlingsfrekvens	25 %	a) 63,57%
			b) 2 045 365
	Tillväxt	20 %	a) 100%
			b) 2 574 000
	EBITA	25 %	a) 86,58%
			b) 2 785 712

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabell 4 – Ersättning och bolagets resultat under 2021–2025 (kronor)

	2021	2022	2023	2024	2025
Ersättning till verkställande direktören	27 347 790	22 710 436	30 565 241	36 974 038	48 258 433
Koncernens rörelseresultat ¹	17 275 000 000	18 592 000 000 ³	22 418 000 000	18 420 000 000	20 809 000 000
Genomsnittlig ersättning per anställd i moderbolaget ²	863 293	842 360	989 682	905 409	952,262

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 3 559 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.