

Ersättningsrapport 2022

Inledning

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Epiroc AB, antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2020. Rapporten innehåller även information om ersättning till VD och koncernchefen samt en sammanfattning av bolagets utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrning *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 5 (Anställda och personalkostnader) på sidorna 104-106 i årsredovisningen för 2022. Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 68 i årsredovisningen för 2022.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 5 på sidorna 103-104 i årsredovisningen för 2022.

Utveckling under 2022

VD och koncernchefen sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sid 6-9 i årsredovisningen 2022.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En förutsättning för en framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Bolagets ersättningsriktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Ersättningen kan bestå av fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner samt skall vara på marknadsmässiga villkor. Den rörliga kontantersättningen ska vara kopplad till finansiella eller icke-finansiella kriterier. De finansiella målen kan exempelvis avse värdeskapande, omsättningsutveckling, rörelseresultat och rörelsekapital. Målen kan vara såväl individualiserade, kvantifierbara eller kvalitativa. Syftet med den rörliga kontantersättningen är att främja uppfyllandet av de årliga kortsiktiga målen upprättade i enlighet med Bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

Riktlinjerna finns på sidorna 105-106 i årsredovisningen för 2022. Bolaget har under 2022 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman 2020. Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på Bolagets hemsida. Inga synpunkter har framförts av aktieägare i samband med bolagsstämmans behandling av den föregående ersättningsrapporten. Ingen ersättning har krävts tillbaka. Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets årsstämmor beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

Tabell 1 – Total ersättning till VD och koncernchefen under 2022 (KSEK)

Namn (befattning)	Fast ersättning		Rörlig ersättning			Pensions- kostnad	Total ersättning	Andel fast och rörlig ersättning **** varav fast / varav rörlig
	Fast lön	Övriga förmåner**	Ettårig rörlig****	Flerårig rörlig*****	Extraordinära poster			
Helena Hedblom (President and CEO)	11 448	115	5 896	5 097	0	3 434	25 990	58% / 42%

*Tjänstebil och sjukvårdsförsäkring.

**Den ett-åriga rörliga ersättningen är intjänad 2022 och kommer att utbetalas under 2023.

*** Avser uppskattad tilldelning av personaloptioner i det långsiktiga incitamentsprogrammet för 2022. Värdet enligt Black & Scholes modellens verkliga värde per option som använts i årsredovisningen för 2022.

****Pensionskostnad som i sin helhet är relaterad till fast lön och är premiebaserad har beaktats i sin helhet som fast ersättning.

Aktiebaserad ersättning

Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentprogram

Bolaget introducerade ett prestationsbaserat personaloptionsprogram för 2022 riktat till högst 140 nyckelpersoner i Epiroc, inklusive Bolagets ledningsgrupp. Det slutgiltiga antalet utgivna optioner beror på värdeökningen uttryckt som Epirocs Ekonomiska Mervärde under 2022. I ett intervall på 750 MSEK varierar emissionen linjärt från noll till 100 % av maximalt antal optioner. Löptiden för optionerna är sju år från tilldelning och optionerna kan inte överlåtas. Optionerna kan utnyttjas tidigast tre år efter tilldelning och rätten att utnyttja gäller endast under den period en person anses vara anställd. Lösenpriset motsvarar 110% av genomsnittet av stängningskurserna på Nasdaq Stockholm för Epirocs A-aktier under en period om tio bankdagar efter publiceringen av resultatet för fjärde kvartalet och bokslutskommunikén för 2022. Som en förutsättning för att medlemmarna av Bolagets ledningsgrupp ska delta ska de ha investerat högst 10% av sin respektive grundlön för 2022 före skatt, i A-aktier i bolaget. Förutom det proportionella deltagandet i programmet, får ledningsmedlemmen för varje förvärvat aktie en rätt (en "matchningsoption") att förvärva en aktie tre år efter investeringsåret fram till utgången av programmet, till ett pris av 75% av det marknadsvärde som lösenkursen för optionerna i 2022-programmet baserades på. Det gäller under förutsättning av fortsatt anställning och fortsatt ägande av aktierna.

Bolaget har tidigare infört liknande program för åren 2018-2021 och de prestationsbaserade personaloptionsprogrammen i Atlas Copco för åren 2016-2017 var i enlighet med deras villkor delade mellan Atlas Copco och Epiroc i samband med distribution och notering av Epiroc företaget på Nasdaq Stockholm. Dessa program överensstämmer i allt väsentligt med Epiroc-bolagets prestationsbaserade personaloptionsprogram för 2022. För samtliga program, 2016-2022, kan totalt 7 745 888 aktier överlåtas till anställda, vilket motsvarar cirka 0,6 % av totala antalet aktier i Bolaget. Mer information om programmen för 2016-2022 framgår av not 25 i årsredovisningen för 2022.

För deltagandet i 2022-programmet investerade VD och koncernchefen Helena Hedblom i 6,098 A-aktier och tilldelades 122 964 prestationsoptioner och 6 098 matchningsoptioner. För deltagandet i de intjänade programmen åren 2020 och 2021, har VD och koncernchef Helena Hedblom investerat i 14 853 A-aktier och tilldelats 212 064 optioner (197 075 prestationsoptioner och 14 989 matchningsoptioner) och tidigare VD och koncernchef, Per Lindberg, har investerat i 10 392 A-aktier och har tilldelats 113 046 optioner (102 497 prestationsoptioner och 10 549 matchningsoptioner). Per Lindberg's optioner intjänades till fullo under 2022 och har inga återstående tilldelningar som inte är intjänade.

Tabell 2 – Personaloptionsprogram (VD och koncernchefen)

Huvudsakliga villkor för programmet							Information för det rapporterade räkenskapsåret					
Namn (befattning)	Program- namn	Prestations- period	Datum för tilldelning	Datum för intjänande	Utgång av infästnings- period	Lösen- period	Lösen-pris	Ingående balans	Under året		Utgående balans	
								Optioner vid årets början*	Till-delade optioner **	Intjänade optioner ***	Optioner föremål för prestations- villkor	Antal optioner som är föremål för infästnings- period
Helena Hedblom (President and CEO)	2019	2019	2019-05-01	2022-05-01	2022-05-01	2022-05-01 - 2026-04-30	127.85	28 634	0	28 634	0	0
	2019	n/a	2019-05-01	2022-05-01	2022-05-01	2022-05-01 - 2026-04-30	87.17	3 929	0	3 929	0	0
	2020	2020	2020-05-01	2023-05-01	2023-05-01	2023-05-01 - 2027-04-30	179.91	49 585	0	0	0	49 585
	2020	n/a	2020-05-01	2023-05-01	2023-05-01	2023-05-01 - 2027-04-30	122.66	9 138	0	0	0	9 138
	2021	2021	2021-05-01	2024-05-01	2024-05-01	2024-05-01 - 2028-04-30	218.06	147 490	0	0	0	147 490
	2021	n/a	2021-05-01	2024-05-01	2024-05-01	2024-05-01 - 2028-04-30	148.68	5 851	0	0	0	5 851
	2022	2022	2022-05-01	2025-05-01	2025-05-01	2025-05-01 - 2029-04-30	tbd	0	122 964	0	0	122 964
	2022	n/a	2022-05-01	2025-05-01	2025-05-01	2025-05-01 - 2029-04-30	tbd	0	6 098	0	0	6 098
	Total							244 627	129 062	32 563	0	341 126
Per Lindberg (former President and CEO)	2019	2019	2019-05-01	2022-05-01	2022-05-01	2022-05-01 - 2026-04-30	127.85	102 497	0	102 497	0	0
	2019	2019	2019-05-01	2022-05-01	2022-05-01	2022-05-01 - 2026-04-30	87.17	10 549	0	10 549	0	0
	Total							113 046	0	113 046	0	0

*Under 2022 var det inga förändringar i 2020-2021 års program.

**Under 2022 tilldelades VD och koncernchefen 129 062 optioner (122 964 prestationsoptioner och 6 098 matchningsoptioner). Det förväntade tilldelningsvärdet för 2022 vid tidpunkten för beslutet på årsstämman var 4 964 KSEK. Vid slutet av året, var det samlade värdet av 2022 års tilldelning 5 097 KSEK, baserat på det verkliga värdet enligt Black & Scholes modellen använt i årsredovisningen för 2022.

***Det samlade förväntade värdet av optionerna vid tidpunkten för fullt intjänande av 2019 års program var 3 231 KSEK, baserat på faktiskt värde enligt Black & Scholes modellen som använts i delårsrapporten för Kv1 2022 (värderingsdatumet som är närmast intjänandedatumet).

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för VD och koncernchefens rörliga ersättning har valts för att förverkliga företagets strategi och för att uppmuntra agerande som ligger i företagets långsiktiga intresse. Vid valet av prestationskriterier är målet med den rörliga kontantersättningen att främja uppfyllandet av årliga kortsiktiga mål i linje med företagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet. Styrelsen har mandat att utöva diskretion avseende det slutgiltiga utfallet av rörlig ersättning beroende på utvecklingen av företagets prestation gentemot hållbarhetsmål för 2030. Med anledning av den negativa trenden inom säkerhet, har utfallet reducerats något, och det avsåg hela koncernledningen.

Tabell 3(a) – VD och koncernchefens prestation under räkenskapsåret: rörlig kontanterättning

Namn (befattning)	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	Uppmätt prestation	Faktisk tilldelning/ ersättningsutfall***
Helena Hedblom (VD och koncernchef)	Rörelseresultat (OPR)*	64,3%	11 755	100%/5 102 KSEK
	Nettorörelsekapital	21,4%	31,3%	0%/0 KSEK
	Individuellt mål**	14,3%	70%	70%/794 KSEK

* Exklusive förändringar i avsättning för aktiebaserade långsiktiga incitamentsprogram.

** Detta är ett strategiskt mål, där utvärderingen har gjorts av ersättningskommittén och styrelsen, baserat på mätbara kriterier.

*** Styrelsen har mandat att utöva diskretion avseende det slutgiltiga utfallet av rörlig ersättning beroende på utvecklingen av företagets prestation gentemot hållbarhetsmål för 2030. Efter utvärdering beslutades det att reducera det totala utfallet något, med anledning av den negativa trenden i säkerhet. Reduktionen av utfallet är reflekterat i det faktiska utfallet (ovan).

Tabell 3(b) – VD och koncernchefens prestation under räkenskapsåret: aktiebaserad ersättning

Namn (befattning)	Programmet namn	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	Uppmätt prestation	Faktisk tilldelning/ ersättningsutfall*
Helena Hedblom (VD och koncernchef)	2022	Ekonomiskt mervärde (EVA) 2022**	100%	5900 MSEK	100% / 5 097 KSEK

* Det samlade värdet av 2022 års tilldelning efter justering för måluppfyllelse, baserat på det verkliga värdet per option enligt Black & Scholes modellen använt i årsredovisningen för 2022.

** Exklusive förändringar i avsättning för aktiebaserade långsiktiga incitamentsprogram.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabell 4 - Förändring av ersättning och bolagets resultat för de fyra senaste rapporterade räkenskapsåren (KSEK såvida inte annat anges)

	2020 vs. 2019		2021 vs. 2020		2022 vs. 2021	2022
Ersättning till VD och koncernchefen						
Helena Hedblom*	n.a	n.a	14 526 (107%)	-2 175 (-8%)		25 990
Per Lindberg**	-19 120 (-88%)		n.a (n.a)	n.a (n.a)		n.a
Total	-5 481 (-25%)		11 966 (74%)	-2 175 (-8%)		25 990
Total aktieägaravkastning (TSR)	-6% (-15%)		24% (71%)	-73% (-128%)		-16%
Ekonomiskt mervärde (EVA)***	-1 092 000 (-26%)		1 335 000 (42%)	1 411 000 (31%)		5 900 000
Rörelseresultat (OPR)***	-849 000 (-10%)		1 617 000 (22%)	2 657 000 (29%)		11 755 000
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet anställda heltidsekvivalenter ****	107 (11%)		58 (5%)	26 (2%)		1 179

* VD och koncernchef fr.o.m. den 1 mars, 2020

** VD och koncernchef t.o.m. 29 februari, 2020. Avtal ingicks 2019 med Per Lindberg att han skulle avgå som VD och koncernchef den 29 februari 2020. Fr.o.m. den 1 mars och 18 månader framåt kommer Lindberg att vara tillgänglig i den utsträckning som Bolaget begär och han kommer att ha rätt till ersättning under perioden. Den totala kostnaden redovisades 2019 (se årsredovisningen 2019 sid 85). Under 2021 utbetalades 9,5 MSEK (inkl. pensionspremier) vilket inte redovisas i tabellen ovan.

*** Exklusive förändringar i avsättning för aktiebaserade långsiktiga incitamentsprogram.

**** Anställda i moderbolaget (Epiroc AB) – exkl. VD och koncernchef samt koncernledning. Ersättningen inkluderar fast årslön, rörlig ersättning, övriga förmåner, pension, tilldelningsvärde för LTI 2022 samt övrig utbetalad ersättning under 2022.