

## ASSA ABLOY ersättningsrapport 2022

### Introduktion

Denna ersättningsrapport beskriver hur ASSA ABLOY ABs riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare tillämpades under 2022. Den senaste versionen av ersättningsriktlinjerna antogs av årsstämman 2022. Rapporten innehåller även information om ersättning till bolagets verkställande direktör och koncernchef ("**VD**") samt en sammanfattning av bolagets utestående och under året avslutade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med 8 kap. 53 a och b §§ aktiebolagslagen (2005:551) och *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram* utfärdade av Kollegiet för svensk bolagsstyrning.

Information enligt 5 kap. 40–44 §§ årsredovisningslagen (1995:1554) finns i not 35 (*Personal*) på sidorna 91–93 i bolagets årsredovisning för 2022 ("**Årsredovisning 2022**").

Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 51–61 i Årsredovisning 2022.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 35 (*Personal*) på sidan 91 i Årsredovisning 2022.

### Väsentliga händelser 2022

VD sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 4-5 i Årsredovisning 2022.

### ASSA ABLOYs ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

I syfte att ASSA ABLOY fortsatt ska kunna rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare ska grundprincipen vara att ersättning och andra anställningsvillkor erbjuds på marknadsmässiga och konkurrenskraftiga villkor. ASSA ABLOYs ersättningsriktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en marknadsmässig och konkurrenskraftig totalersättning. Därigenom skapas förutsättningar för en framgångsrik implementering av koncernens affärsstrategi samt tillvaratagande av ASSA ABLOYs långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. Enligt ersättningsriktlinjerna ska den totala årliga ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och konkurrenskraftig samt avspegla respektive ledande befattningshavares ansvar och prestation. Den totala årliga ersättningen ska bestå av fast grundlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och övriga förmåner. Den rörliga kontantersättningen ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara finansiella mål och kan även vara kopplad till strategiska och/eller funktionella mål individuellt anpassade utifrån ansvar och funktion. Dessa mål ska vara utformade i syfte att främja ASSA ABLOYs affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att exempelvis ha en koppling till affärsstrategin eller främja den ledande befattningshavarens långsiktiga utveckling inom ASSA ABLOY.

Ersättningsriktlinjerna finns i not 35 (*Personal*) på sidorna 91–93 i Årsredovisning 2022. Bolaget har under 2022 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjer som antagits av bolagsstämman. Inga avsteg från ersättningsriktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt ersättningsriktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av ersättningsriktlinjerna finns tillgängligt på bolagets webbplats [www.assaabloy.com](http://www.assaabloy.com). Ingen rörlig ersättning har krävts tillbaka.

Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har ASSA ABLOYs årsstämmor beslutat om långsiktiga aktiesparprogram ("LTIs") och om arvode till styrelsen.

**Tabell 1 - Totalersättning till VD under 2022 (TSEK)**

Befattningshavarens namn (position)	Räkenskapsår	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning		3 Extraordinära poster	4 Pensionskostnad	5 Total ersättning	6 Andel fast resp. rörlig ersättning
		Grundlön	Andra förmåner	Ettårig <sup>1</sup>	Flerårig <sup>2</sup>				
Nico Delvaux (VD)	2022	21 338	199	14 891	7 830	-	7 462	51 720	56%/44%

## Aktiebaserad ersättning

### Utestående och avslutade incitamentsprogram under 2022

ASSA ABLOY har tre utestående långsiktiga aktiesparprogram (LTI 2020, LTI 2021 och LTI 2022) för ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner i koncernen vilka har beslutats vid årsstämmor (2020–2022). I april 2022 skedde inlösen av det långsiktiga aktiesparprogrammet 2019 (LTI 2019).

För varje B-aktie som VD förvärvat inom ramen för LTI 2019, LTI 2020, LTI 2021 och LTI 2022 har bolaget tilldelat sex prestationsbaserade aktierätter. För varje B-aktie som övriga medlemmar i koncernledningen förvärvat har bolaget tilldelat fem prestationsbaserade aktierätter. För övriga deltagare har bolaget tilldelat fyra prestationsbaserade aktierätter. Varje prestationsbaserad aktierätt ger innehavaren rätt att vederlagsfritt erhålla en B-aktie i bolaget tre år efter tilldelning under förutsättning att innehavaren, med vissa undantag, fortfarande är anställd inom koncernen vid offentliggörande av delårsrapporten för första kvartalet 2022 (LTI 2019), första kvartalet 2023 (LTI 2020), första kvartalet 2024 (LTI 2021) och första kvartalet 2025 (LTI 2022) och har behållit de aktier som förvärvats inom ramen för respektive långsiktigt aktiesparprogram. Utöver dessa intjänandevillkor beror antalet prestationsbaserade aktierätter som berättigar innehavaren till B-aktier i bolaget på den årliga utvecklingen för ASSA ABLOYs vinst per aktie baserat på av styrelsen fastställda intervall under tillämplig mätperiod: 1 januari 2019 – 31 december 2021 (LTI 2019), 1 januari 2020 – 31 december 2022 (LTI 2020), 1 januari 2021 – 31 december 2023 (LTI 2021) och 1 januari 2022 – 31 december 2024 (LTI 2022) där respektive år under tillämplig mätperiod jämförs med det föregående året. Utfallen beräknas årligen, varvid en tredjedel av de prestationsbaserade aktierätterna mäts mot utfallet för det första året i mätperioden, en tredjedel mäts mot utfallet för det andra året i mätperioden och en tredjedel mäts mot utfallet för det tredje året i mätperioden. Utfallet för respektive år mäts linjärt. Uppnås inte miniminivån i intervallet för året kommer alla de relevanta prestationsbaserade aktierätterna förfalla. Uppnås maximinivån i intervallet berättigar varje prestationsbaserad aktierätt kopplad till det relevanta året innehavaren till en B-aktie i slutet av den treåriga intjänandeperioden förutsatt att övriga intjänandevillkor är uppfyllda.

<sup>1</sup> Rörlig lön intjänad 2022 som utbetalas 2023.

<sup>2</sup> Flerårig rörlig ersättning definieras som bolagets personalkostnad, exklusive sociala avgifter, relaterad till VD för alla befintliga långsiktiga aktiesparprogram (LTIs) för innevarande år (dvs. IFRS2-kostnad).

I enlighet med villkoren för LTI 2019, LTI 2020, LTI 2021 och LTI 2022 har anställda förvärvat totalt 517 347 B-aktier i ASSA ABLOY AB. VD, Nico Delvaux, har förvärvat 13 050 B-aktier i LTI 2019, 14 825 B-aktier i LTI 2020, 11 077 B-aktier i LTI 2021 och 12 835 B-aktier i LTI 2022.

Det prestationsbaserade villkoret har uppfyllts till 64 procent för LTI 2019. Uppfyllelse av det prestationsbaserade villkoret för LTI 2020, LTI 2021 respektive LTI 2022 avses redovisas i årsredovisningen för räkenskapsåret 2022, 2023 respektive 2024.

Det totala antalet utestående prestationsbaserade aktierätter för LTI 2020, LTI 2021 och LTI 2022 uppgick per balansdagen 31 december 2022 till 1 501 883.

Det verkliga värdet är baserat på aktiekursen på respektive tilldelningsdag. Nuvärdesberäkningen är baserad på data från en extern part. Verkligt värde är även justerat för prestationsbaserade aktierätter som ej förväntas realiseras vid löptidens slut för respektive program. Bolaget värderar även sannolikheten för att resultatmålen ska uppnås när kompensationskostnaden beräknas. Verkligt värde på ASSA ABLOYs B-aktie vid tilldelningsdagen för LTI 2022, 2 juni 2022, var 242,70 SEK. Verkligt värde på ASSA ABLOYs B-aktie vid tilldelningsdagen för LTI 2021, 9 juni 2021, var 259,86 SEK. Verkligt värde på ASSA ABLOYs B-aktie vid tilldelningsdagen för LTI 2020, 28 maj 2020, var 196,25 SEK. Verkligt värde på ASSA ABLOYs B-aktie vid tilldelningsdagen för LTI 2019, 24 maj 2019, var 194,23 SEK.

Den totala kostnaden 2022 för LTI 2019-LTI 2022, exklusive sociala avgifter, uppgick till 57 MSEK.

I april 2022 skedde en inlösen av LTI 2019 motsvarande 230 910 B-aktier till ett totalt marknadsvärde vid tidpunkten för inlösen om 61 MSEK. Se tabellerna 2 och 3 b för information angående VD, Nico Delvaux.

**Tabell 2 - Aktieprogram (LTI)**

Befattningshavarens namn (position)	Huvudsakliga villkor för aktieprogrammen					Information för det rapporterade räkenskapsåret 2022					
						Ingående balans	Under året		Utgående balans		
	1 Programmets namn	2 Prestationsperiod <sup>3</sup>	3 Datum för tilldelning prestationsaktierätter	4 Datum för intjänande	5 Utgång av inläsningsperiod	6 Prestationsaktierätter vid årets början	7 Antal prestationsaktierätter tilldelade	8 Antal aktier intjänade (inlösta)	9 Prestationsaktierätter föremål för prestationsvillkor för att tilldelas <sup>4</sup>	10 Prestationsaktierätter tilldelade och ej intjänade vid årets utgång <sup>5</sup>	11 Prestationsaktierätter föremål för inläsningsperiod <sup>6</sup>
Nico Delvaux (VD)	LTI 2019	2019-2021	24 maj 2019	Snarast möjligt efter offentliggörandet av delårsrapport för Q1 2022	Datum för intjänande	78 300	-	51 629 <sup>7</sup>	-	-	-
	LTI 2020	2020-2022	28 maj 2020	Snarast möjligt efter offentliggörandet av delårsrapport för Q1 2023	Datum för intjänande	88 950	-	-	-	88 950	-
	LTI 2021	2021-2023	9 juni 2021	Snarast möjligt efter offentliggörandet av delårsrapport för Q1 2024	Datum för intjänande	66 462	-	-	-	66 462	-
	LTI 2022	2022-2024	2 juni 2022	Snarast möjligt efter offentliggörandet av delårsrapport för Q1 2025	Datum för intjänande	-	77 010	-	-	77 010	-
<b>Totalt</b>						<b>233 712</b>	<b>77 010</b>	<b>51 629</b>	<b>-</b>	<b>232 422</b>	<b>-</b>

<sup>3</sup> Mätperiod.

<sup>4</sup> Alla prestationsaktierätter tilldelas vid starten av det aktuella programmet.

<sup>5</sup> Alla prestationsaktierätter förblir ej intjänade fram till relevant datum för intjänande. För att likställa deltagarnas intressen med aktieägarnas kommer bolaget kompensera deltagarna för lämnade utdelningar under intjänandeperioden (dvs. fram till relevant datum för intjänande) genom att antalet B-aktier som respektive prestationsaktierätt berättigar till efter intjänandeperioden för det aktuella programmet ökas. Det slutliga antalet B-aktier som erhålls vid intjänandet kommer därför att justeras vid tidpunkten för intjänandet.

<sup>6</sup> Varken prestationsaktierätter eller B-aktier som erhållits vid intjänandet är föremål för inläsningsperiod efter intjänandet.

<sup>7</sup> Inkluderar kompensation för lämnade utdelningar under intjänandeperioden.

## Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för VDs rörliga ersättning har valts för att förverkliga ASSA ABLOYs affärsstrategi och för att uppmuntra agerande som ligger i ASSA ABLOYs långsiktiga intresse, inklusive dess hållbarhet. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen och kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2022 beaktats. För en allmän beskrivning av finansiella prestationskriterier hänvisas till sidan 101 (Nyckeltalsdefinitioner) i Årsredovisning 2022.

**Tabell 3 a - VDs prestation under det rapporterade räkenskapsåret 2022 - kortsiktig rörlig ersättning (STI)**

Befattningshavarens namn (position)	1 Beskrivning av kriterierna för ersättningskomponenten	2 Relativ viktning av prestationskriterierna	3 a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning/ersättningsutfall, TSEK
Nico Delvaux (VD)	Förbättring vinst per aktie <sup>8</sup>	90%	a) Vinst per aktie, årlig förbättring
			b) 14 107 (prestationsbaserade villkoret uppfyllt till 100%)
	Operativt kassaflöde/resultat före skatt <sup>9</sup>	10%	a) Operativt kassaflöde/resultat före skatt <sup>10</sup>
			b) 784 (prestationsbaserade villkoret uppfyllt till 50%)

**Tabell 3 b - VDs prestation under det rapporterade räkenskapsåret 2022 - långsiktig rörlig ersättning (LTI)**

Befattningshavarens namn (position)	Programmens namn	1 Beskrivning av kriterierna för ersättningskomponenten	2 Relativ viktning av prestationskriterierna	3 a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning/ersättningsutfall, TSEK <sup>11</sup>
Nico Delvaux (VD)	LTI 2019	Förbättring vinst per aktie <sup>12</sup> under tre år	100%	a) Vinst per aktie, årlig förbättring (prestationsbaserade villkoret uppfyllt till 64%)
				b) 12 688 <sup>13</sup>
	LTI 2020	Förbättring vinst per aktie <sup>14</sup> under tre år	100%	a) Vinst per aktie, årlig förbättring
				b) -
	LTI 2021	Förbättring vinst per aktie <sup>15</sup> under tre år	100%	a) Vinst per aktie, årlig förbättring
				b) -
	LTI 2022	Förbättring vinst per aktie <sup>16</sup> under tre år	100%	a) Vinst per aktie, årlig förbättring
				b) -

<sup>8</sup> Med vinst per aktie avses bolagets vinst per aktie efter skatt och utspädning exklusive jämförelsestörande poster och valutaeffekter.

<sup>9</sup> Operativt kassaflöde i förhållande till resultat före skatt exklusive jämförelsestörande poster.

<sup>10</sup> Operativt kassaflöde i förhållande till resultat före skatt exklusive jämförelsestörande poster.

<sup>11</sup> Prestationsaktierätterna förblir ej intjänade till slutet av den relevanta intjänandeperioden (dvs. till det relevanta datumet för intjänande i tabell 2). Under 2022 har inga prestationsaktierätter för LTI 2020, LTI 2021 och LTI 2022 intjänats. Kostnaden för LTI 2019-LTI 2022, som framgår av tabell 1, är fördelade över den treåriga intjänandeperioden, beräknat i enlighet med IFRS2.

<sup>12</sup> Med vinst per aktie avses bolagets vinst per aktie efter skatt och utspädning exklusive jämförelsestörande poster och valutaeffekter.

<sup>13</sup> Värdet motsvarar antalet B-aktier för LTI 2019 erhållna på datum för intjänande multiplicerat med den genomsnittliga aktiekursen på datum för intjänande.

<sup>14</sup> Med vinst per aktie avses bolagets vinst per aktie efter skatt och utspädning exklusive jämförelsestörande poster och valutaeffekter.

<sup>15</sup> Med vinst per aktie avses bolagets vinst per aktie efter skatt och utspädning exklusive jämförelsestörande poster och valutaeffekter.

<sup>16</sup> Med vinst per aktie avses bolagets vinst per aktie efter skatt och utspädning exklusive jämförelsestörande poster och valutaeffekter.

## Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

**Tabell 4 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste tre rapporterade räkenskapsåren**

Årlig förändring	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2022
Ersättning till VD	15,0 MSEK (43,1%)	1,9 MSEK (3,9%)	51,7 MSEK
Koncernens rörelseresultat <sup>17</sup>	1 723 MSEK (13,8%)	4 351 MSEK (30,7%)	18 532 MSEK
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i bolaget (ASSA ABLOY AB) <sup>18</sup>	120 TSEK (13,4%) <sup>19</sup>	47 TSEK (4,7%) <sup>20</sup>	1 037 TSEK <sup>21</sup>

### Övrig information

#### **Köptioner utställda av aktieägare till VD**

I enlighet med ett avtal daterat 7 februari 2018 mellan VD Nico Delvaux och Latour Förvaltning AB ("Latour") samt Melker Schörling AB ("MSAB") har Latour och MSAB utfärdat totalt 94 787 köptioner till Nico Delvaux med rätt att förvärva samma antal B-aktier i ASSA ABLOY AB från Latour och MSAB. Köpeskillingen var 21,10 SEK per köption och transaktionsdagen var 7 februari 2018. Köptionerna såldes till marknadspris, baserat på en extern oberoende värdering.

#### **VDs totala innehav av aktier och köptioner i ASSA ABLOY AB**

VD, Nico Delvaux, innehar totalt 186 998 B-aktier och 94 787 köptioner per 31 december 2022.

#### **Beskrivning av hur aktieägarnas synpunkter har beaktats**

Det har inkommit några få kommentarer på ersättningsrapporten, vilka har sammanställts och rapporterats till ersättningsutskottet. Ersättningsrapportens utformning har uppdaterats i enlighet med inkomna kommentarer, särskilt när det gäller tabellerna över tillämpningen av prestationskriterierna. Utöver det har kommentarerna inte lett till några förändringar av ersättningsrapporten.

---

<sup>17</sup> Koncernens rörelseresultat definieras som resultat före finansnetto och inkomstskatt inklusive jämförelsestörande poster.

<sup>18</sup> Exklusive medlemmar i koncernledningen som är anställda i bolaget samt CTO.

<sup>19</sup> Genomsnittlig ersättning 2020 beräknad på 245 anställda.

<sup>20</sup> Genomsnittlig ersättning 2021 beräknad på 202 anställda.

<sup>21</sup> Genomsnittlig ersättning 2022 beräknad på 247 anställda.