

Prestationsbaserad personaloptionsplan för 2019

Det är angeläget att nyckelpersoner i Epiroc har ett långsiktigt intresse av en god värdeutveckling av Bolagets aktier och inriktar sitt arbete på att främja en sådan utveckling. Detta gäller särskilt för den grupp nyckelpersoner som utgörs av koncernledning och divisionspresidenter. Vidare är det styrelsens bedömning att ett aktierelaterat optionsprogram ökar Epirocs attraktivitet som arbetsgivare på den globala marknaden och befrämjar möjligheten att rekrytera och behålla nyckelpersoner i koncernen.

Som en del av Atlas Copco-koncernen deltog vissa Epiroc-anställda i Atlas Copcos personaloptionsplan. De då existerande personaloptionsplanerna delades mellan Atlas Copco och Bolaget i samband med utdelningen och noteringen av Bolaget. Styrelsen föreslår för 2019 en personaloptionsplan som överensstämmer med de personaloptionsplaner som tidigare år godkänts av årsstämman i Atlas Copco AB.

Omfattning och huvudprinciper

Tilldelning

Styrelsen äger rätt att besluta om tilldelning av personaloptioner som kan ge maximalt 100 nyckelpersoner i koncernen möjlighet att förvärva maximalt 3 058 704 A-aktier.

Utfärdande

Utfärdandet är beroende av hur koncernens värdetillväxt, uttryckt som Economic Value Added, utvecklas under 2019. I ett intervall på 750 000 000 kronor varierar tilldelningen linjärt från noll till 100 % av maximala antalet. Intervallets storlek och gränsvärden fastställs av styrelsen och är i linje med koncernens långsiktiga målsättning.

Utfärdandet av personaloptioner är maximerat till följande antal per person inom de olika nyckelgrupperna: kategori 1 – verkställande direktören: 305 970 (262 520) personaloptioner kategori 2 – övriga i koncernledningen (5): 58 194 (52 326) personaloptioner (genomsnitt per person för gruppen)

kategori 3 – divisionschefer (7): 48 846 (46 393) personaloptioner

kategori 4 – övriga nyckelpersoner (87): 24 366 (23 142) personaloptioner

Styrelsen ska besluta om vilka personer som ska ingå i kategori 4 baserat på befattning, kvalifikation och individuell prestation. Utfärdande av personaloptioner kommer att ske senast den 20 mars 2020. Styrelsen äger rätt att besluta att införa en alternativ incitamentslösning för nyckelpersoner i sådana länder där tilldelning av personaloptioner ej är lämplig. Sådan alternativ incitamentslösning (SAR) ska, så långt som är praktiskt möjligt, utformas med motsvarande villkor som personaloptionsplanen.

Personaloptionernas löptid

Löptiden för personaloptionerna ska vara sju år från tidpunkten för tilldelningen. Personaloptionerna är inte överlåtbara.

Inlösen

Optionerna kan inlösas tidigast tre år efter tilldelning. Rätt till inlösen finns endast under tid som person anses vara anställd.

Lösenpris

Lösenpriset ska bestämmas till ett belopp motsvarande 110 % av genomsnittet av slutkurserna vid Nasdaq Stockholm för A-aktier under en period om tio börsdagar närmast efter publiceringen av bokslutskommunikén för 2019.

Maximerat utfall

En enskild utbetalning/aktietilldelning under personaloptionsplanen kan aldrig överstiga fyra gånger värdet av lösenpriset.

Omräkning

För det fall en stämma under personaloptionernas löptid skulle besluta exempelvis om en ökning eller minskning av utestående antal aktier eller utdelning utöver Bolagets utdelningspolicy kan omräkning företas för att bibehålla värdet av personaloptionerna. Beslut om omräkning ska fattas av styrelsen.

Teoretiskt värde för mottagaren

Ett teoretiskt värde på en personaloption har räknats fram baserat på Black & Scholes optionsvärderingsmodell. Som grund för beräkningen har använts bl.a. en aktiekurs om 88,03 kronor och förväntad volatilitet om 30 %. Det teoretiska värdet beräknas uppgå till 14,74 kronor per personaloption eller sammanlagt maximalt till 45 085 297 kronor för hela planen.

Krav på egen investering för koncernledningen och divisionspresidenter

För koncernledningen och divisionspresidenterna (13 personer) gäller som förutsättning för ett deltagande i personaloptionsplanen 2019 att de investerar maximalt 10 % av grundlönen före skatt för år 2019 (20 % för expatriater med nettolön) i A-aktier.

Investeringen kan ta formen av kontantinbetalning eller av ett tillskott av redan innehavda aktier, dock ej sådana aktier som innehas som del av personaloptionsplanen 2017 och 2018. Deltagandet i planen svarar proportionellt mot gjord investering. De som valt att investera får, förutom ett proportionellt deltagande i optionsplanen, rätt att tre år efter investeringsåret förvärva det antal aktier (matching shares) som svarar mot antalet investerade aktier under personaloptionsplanen 2019 till ett pris av 75 % av den kurs på vilken lösenpriset för aktierna i planen för 2019 beräknades, under förutsättning av fortsatt anställning och fortsatt innehav av dessa aktier. Har innehavet av de investerade aktierna minskat i antal, minskar också rätten till matching shares aktie för aktie.

Teoretiska värdet på detta beräknas uppgå till 25,69 kronor per matching share eller sammanlagt cirka 1 236 383 kronor.

Leverans av aktier

Personaloptioner ska ge rätt till förvärv av A-aktier.