

Utvärdering av Atlas Copco ABs ersättning till koncernledningen 2012 med hänvisning till punkterna 10.3 och 9.1 i svensk kod för bolagsstyrning

Ersättning till ledande befattningshavare

De grundläggande principerna för lön och annan ersättning till ledande befattningshavare föreslås och godkänns av årsstämman och dessa principer publiceras i sin helhet i årsredovisningen.

De olika ersättningskomponenterna är utformade för att framgångsrikt kunna attrahera och behålla kompetenta medlemmar av koncernledningen i syfte att skapa bestående värde för bolaget och dess intressenter. Därför ska principerna för ersättning till koncernledningen innehålla en väl avvägd blandning av fast lön, rörlig ersättning samt långsiktiga incitamentsprogram, pensionsförmåner, övriga förmåner samt principer för uppsägning och avgångsvederlag.

Ersättningskommittén

Styrelsens ersättningskommitté, som under år 2012 har bestått av styrelsens ordförande Sune Carlsson, som också var ordförande i kommittén, Peter Wallenberg Jr och Anders Ullberg, hade ett möte under 2012. Ersättningskommittén har berett ärenden beträffande de långsiktiga incitamentsprogrammen och andra ersättningsfrågor som har förelagts styrelsen för beslut. Ersättningskommittén har hanterat den årliga lönerevisionsprocessen för koncernchefen på samma sätt och varit vägledande i lönerevisionsprocessen för övriga medlemmar i koncernledningen.

Utvärdering och slutsats

Enligt föreskrifterna i Koden och i enlighet med Gruppens långsiktiga mål och strategier har ersättningskommittén utvärderat tillämpningen av principerna för ersättning och i vilken mån de har efterföljts för ledande befattningshavare under 2012.

Ersättningskommittén har konstaterat att ersättningsprinciperna är helt i kraft och att de har tillämpats och följts i enlighet med de fastställda och godkända principerna som antogs av Årsstämman 2012.

Ersättningskommittén konstaterar också att den rörliga ersättningen, både kontantdelen och den aktierelaterade delen, har både varit ett incitament för deltagarna samt bidragit till värdeskapande.

Under året har ersättningskommittén utvärderat det långsiktiga incitamentsprogrammet och under år 2012 fanns det fyra optionsprogram (2007-2010) med inlösningsbara optioner samt ett optionsprogram (2011) med optioner som ännu inte var inlösningsbara. Lösenpriset för optioner och matchningsaktier för 2012 års program fastställdes i början av 2013. Kostnaderna för planerna har säkrats genom

återköp av egna aktier under det år respektive program etablerades. Dessa aktier har sålts eller transfererats när optionsinnehavarna har utövat sin rätt att köpa aktier.

Nacka den 19 mars 2013

Styrelsens ersättningskommitté