

## **Atlas Copco AB ("Atlas Copco") ersättningsrapport 2021**

### Introduktion

Denna ersättningsrapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare i Atlas Copco ("riktlinjerna för ersättning"), som antagits av årsstämman i Atlas Copco 2020, tillämpades under 2021. Rapporten innehåller information om ersättning till Atlas Copcos verkställande direktör. Dessutom innehåller rapporten en sammanfattning av Atlas Copcos utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med kapitel 8, paragraf 53 a och 53 b i aktiebolagslagen (2005:551) och den svenska bolagsstyrningskoden och ersättningsregler utfärdade av Kollegiet för svensk bolagsstyrning. Information som krävs enligt kapitel 5, paragraf 40-44 i årsredovisningslagen (1995:1554) finns i not 5 på s. 83-85 i Atlas Copcos årsredovisning 2021 ("årsredovisningen 2021").

Information om ersättningsutskottets arbete 2021 framgår av bolagsstyrningsrapporten, som finns på sid. 54-63 i årsredovisningen 2021.

Styrelsens ersättning omfattas inte av denna rapport. Sådan ersättning beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 5 på s. 83 i årsredovisningen 2021.

Inga synpunkter gällande ersättningsrapporten 2020, som ska beaktas, har framförts i samband med årsstämman 2021.

### Utveckling under 2021

#### *Bolagets resultat 2021*

Atlas Copco-gruppens resultat 2021 presenteras i årsredovisningen för 2021 som finns tillgänglig på [www.atlascopcogroup.com](http://www.atlascopcogroup.com).

#### *Översikt över tillämpningen av riktlinjerna för ersättning 2021*

Riktlinjerna för ersättning har tillämpats utan avvikelser.

Enligt riktlinjerna för ersättning ska ersättningen till medlemmarna i ledningsgruppen vara marknadsmässig och kan bestå av följande komponenter: baslön, rörlig ersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Riktlinjerna för ersättning, antagna av årsstämman 2020, finns tillgängliga på [www.atlascopcogroup.com](http://www.atlascopcogroup.com) där även revisorns årliga rapporter om bolagets efterlevnad av riktlinjerna för ersättning finns tillgängliga.

Utöver ersättningar som omfattas av riktlinjerna för ersättning har årsstämman i Atlas Copco under ett antal år beslutat om aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar, dvs. långsiktiga incitamentsprogram.

### Total ersättning till verkställande direktören

Tabell 1 nedan visar Atlas Copcos verkställande direktörs totala ersättning för 2021 (KSEK).

Verkställande direktörens namn	Grundlön		Rörlig ersättning	Extraordinär ersättning	Pensionsavgifter	Total ersättning	Andel fast- och rörlig ersättning
	Baslön	Övriga förmåner					
Mats Rahmström	16 500	445	13 200	-	5 795	35 940	63/37

### Verkställande direktörens mål för rörlig ersättning

Prestationskriterierna för verkställande direktörens rörliga ersättning har valts för att förverkliga bolagets långsiktiga och hållbara utveckling. I tabell 2 nedan anges prestationskriterierna, som beslutades av styrelsen i januari 2021, och en beskrivning av hur kriterierna har tillämpats under räkenskapsåret.

Verkställande direktörens namn	Beskrivning av prestationskriterier	Relativ viktning av prestationskriterier <sup>1</sup>	a) Uppnått resultat
			b) Utfall ersättning (KSEK)
Mats Rahmström	Värdeskapande i Gruppen uttryckt som Economic Value Added (EVA) <sup>2</sup>	80 %	a) 12 090 MSEK
			b) 10 560
	Gruppens genomsnittliga nettorörelsekapital i procent av försäljningen	10 %	a) 20,2 %
			b) 1 320
	Minska Gruppens utsläpp av CO <sub>2</sub>	10 %	a) 3,3 ton/MSEK försäljningskostnad
			b) 1 320

### Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

År 2020 var det första rapporterade räkenskapsåret och utvecklingen över år, över fem år, kommer att rapporteras och läggas till årligen när den blir tillgänglig. I tabell 3 nedan redovisas faktiskt utfall.

<sup>1</sup> Total rörlig ersättning kan inte överstiga 80 % av baslönen.

<sup>2</sup> Definierat som summan av justerat rörelseresultat och ränteintäkter minskad med skattekostnad och kostnad för kapital.

	2020	2021
Total ersättning		
Mats Rahmström, verkställande direktör	27 396 KSEK	35 940 KSEK
Bolagets utveckling		
EVA	9 420 MSEK	12 090 MSEK
Årets resultat	14 783 MSEK	18 134 MSEK
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter		
Atlas Copco AB:s anställda <sup>3</sup>	1 083 KSEK	1 118 KSEK

### Utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram

På årsstämorna 2016–2021 beslutades det om resultatbaserade personaloptionsprogram för respektive år. Beslutet att tilldela optioner fattades i april respektive år och optionerna utfärdades i mars påföljande år (utfärdandedatum). Antalet optioner som utfärdades för respektive program var beroende av värdeskapande i Gruppen, uttryckt som EVA, för respektive år som optionerna tilldelades. För optionsprogrammet 2021 varierar antalet optioner linjärt inom ett förutbestämt EVA-intervall. Storleken på varje program och intervallets gränser har föreslagits av styrelsen och godkänts av varje årsstämma samt är förenliga med Atlas Copco-gruppens långsiktiga affärsplan.

I samband med utfärdandet beräknades lösenpriset till 110 % av genomsnittlig kurs för A-aktier under en tiodagarsperiod efter datumet för publicering av rapporten för fjärde kvartalet. Personaloptionerna utfärdades utan att den anställde erlade någon ersättning och rätten till optionerna kvarstår endast till den del de är inlösenbara vid tidpunkten för anställningens upphörande. Optionsprogrammet för 2016–2021 har en löptid på sju år. Optionerna i programmen för 2016–2021 kan inte överlåtas och blir inlösenbara till 100 % tre år efter tilldelning.

Programmen för 2016–2021 innefattar ett krav på medlemmarna i Atlas Copco-gruppens koncernledning och divisionschefer att köpa och behålla Atlas Copcos A-aktier för 10 % av sin bruttogrundlön för att de ska kunna bli tilldelade optioner. Ett lägre investerat belopp minskar antalet optioner i motsvarande grad. Dessutom har koncernledning och divisionschefer som har investerat i Atlas Copcos A-aktier möjlighet att för varje köpt aktie köpa en aktie till en kurs motsvarande 75 % av genomsnittlig kurs för A-aktier under en tiodagarsperiod efter datumet för publicering av rapporten för fjärde kvartalet. Denna rätt gäller från tre år efter tilldelningen fram till att optionsprogrammen löper ut.

Styrelsen hade rätt att besluta att genomföra en alternativ incitamentslösning, syntetiska optioner, för nyckelpersoner i sådana länder där det inte är lämpligt att tilldela personaloptioner.

Mer information om aktie- och aktiekursrelaterade långsiktiga incitamentsprogram, utestående och slutförda 2021, finns i årsredovisningen 2021 not 5 på s. 84-85 och not 23 på s. 101-103.

<sup>3</sup> Exklusive verkställande direktören.