

## Atlas Copco AB

### Styrelsens fullständiga förslag avseende Punkt 16:

- a) principer för ersättning och andra anställningsvillkor för bolagsledningen, och
- b) ett prestationsbaserat personaloptionsprogram för 2006

### Punkt 16 a) principer för ersättning och andra anställningsvillkor för bolagsledningen

Med bolagsledning avses verkställande direktören (VD) samt övriga åtta medlemmar av ledningsgruppen.

Styrelsens förslag för 2006, vilket står i överensstämmelse med tidigare års ersättningsprinciper och baseras på redan ingångna avtal mellan Atlas Copco och respektive befattningshavare är följande.

Kompensation till bolagsledningen skall bestå av grundlön, rörlig ersättning, långsiktiga incitamentsprogram (personaloptioner), pensionspremie samt övriga förmåner.

Grundlön bestäms av befattning, kvalifikation och individuell prestation.

Storleken på rörlig ersättning är beroende av hur på förhand bestämda kvantitativa och kvalitativa mål uppnås. Den rörliga ersättningen är maximerad till 70% av grundlönen för VD, till 50% för affärsområdeschefer och till 40% för övriga medlemmar av bolagsledningen.

Styrelsen föreslår nu ett prestationsbaserat personaloptionsprogram för 2006 enligt punkt 16 b) nedan.

Pensionspremier betalas enligt en avgiftsbestämd plan med premie på 25-35% av grundlön beroende på ålder. VD är dessutom berättigad till en sjukpension motsvarande 50% av grundlönen.

Övriga förmåner består av förmånsbil samt privat sjukvårdförsäkring.

Ömsesidig uppsägningstid om sex månader gäller. Avgångsvederlag kan uppgå till högst 24 månaders grundlön.

## **Punkt 16 b) ett prestationsbaserat personaloptionsprogram för 2006**

### Bakgrund och skäl för förslaget

Styrelsen finner det angeläget och det ligger i aktieägarnas intresse att nyckelpersoner i Atlas Copco har ett långsiktigt intresse av en god värdeutveckling på bolagets aktier och inriktar sitt arbete på att främja en sådan utveckling. Vidare är det styrelsens bedömning att ett aktierelaterat optionsprogram ökar Atlas Copcos attraktivitet som arbetsgivare på den globala marknaden och befrämjar möjligheten att rekrytera och behålla nyckelpersoner i koncernen.

Under 2004 och 2005 har cirka 250 nyckelpersoner haft ett prestationsbaserat bonusprogram relaterat till vinstutvecklingen för Atlas Copco. Genom den starka vinstutvecklingen i koncernen har detta program givit ett maximalt utfall på 20% av grundlönen för deltagarna. Avsikten är att detta bonusprogram ersätts med det föreslagna personaloptionsprogrammet för ungefär samma grupp av nyckelpersoner.

Styrelsens förslag har beretts av ersättningskommittén i företaget före beslut i styrelsen och diskuterats med ett antal av företagets större ägare. Verkställande direktören har inte deltagit i styrelsens beredning och beslut om förslaget.

**Styrelsens förslag är därför att årsstämman godkänner omfattningen och huvudprinciperna för ett prestationsbaserat personaloptionsprogram avseende Atlas Copcos A-aktier enligt nedan.**

### Omfattning och huvudprinciper

#### *Tilldelning*

Styrelsen äger rätt att besluta om tilldelning av personaloptioner som kan ge maximalt 220 nyckelpersoner i koncernen möjlighet att förvärva maximalt 1.600.000 Atlas Copco aktier av serie A.

Tilldelningen är beroende av hur koncernens värdetillväxt, uttryckt som Economic Value Added (EVA), utvecklas under 2006. I ett intervall på MSEK 600 varierar tilldelningen linjärt från noll till 100% av maximal tilldelning. Intervallets storlek och gränsvärden har fastställts av styrelsen och är i samklang med koncernens målsättning i långtidsplanen. Styrelsen kan besluta om en anpassning av EVA-målet för 2006 för att bibehålla ambitionsnivån i prestationskravet vid större resultatpåverkande händelser.

Tilldelningen av personaloptioner är maximerad till följande antal per person inom de olika nyckelgrupperna:

kategori 1 – verkställande direktören – 50.000 personaloptioner

kategori 2 – affärsområdeschefer (3) – 25.000 personaloptioner

kategori 3 – övriga i koncernledningen och divisionschefer (cirka 25) – 12.500 personaloptioner

kategori 4 – övriga nyckelpersoner (cirka 175) – 6.250 personaloptioner.

Styrelsen skall besluta om vilka personer som skall ingå i ovannämnda grupper baserat på befattning, kvalifikation och individuell prestation. Tilldelning av personaloptioner kommer att ske senast under mars 2007.

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 skall, så långt som är praktiskt möjligt, utformas med motsvarande villkor som personaloptionsprogrammet.

#### *Personaloptionernas löptid*

Löptiden för personaloptionerna skall vara fem år från tidpunkten för tilldelningen.

Personaloptionerna är inte överlåtbara och intjänande förutsätter fortsatt anställning.

#### *Lösenperioder*

Personaloptionerna kan utnyttjas för köp av aktier enligt följande:

en tredjedel tidigast ett år efter tilldelningen

två tredjedelar tidigast två år efter tilldelningen

samtliga tidigast tre år efter tilldelningen.

#### *Lösenpris*

Lösenpriset skall bestämmas till ett belopp motsvarande 110 procent av genomsnittet av slutkurserna vid Stockholmsbörsen för aktie av serie A under en period om 10 börsdagar närmast efter publiceringen av årsbokslutet (bokslutskommunikén) för verksamhetsåret 2006.

#### *Omräkning*

För det fall stämman under personaloptionernas löptid skulle besluta bl.a. 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 skall fattas av styrelsen i bolaget.

*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 200 kronor och förväntad volatilitet om 23 procent. Det teoretiska värdet beräknas uppgå till 30 kronor per personaloption eller sammanlagt maximalt till 48 miljoner kronor för hela programmet.

*Leverans av aktier och kostnader*

Personaloptioner skall ge rätt till förvärv av befintliga aktier. Personaloptionsprogrammet kommer därför inte medföra någon utspädning av antalet aktier eller röster i bolaget.

För att begränsa den ekonomiska risken vid ökning av aktievärdet under personaloptionernas löptid samt säkerställa leverans av aktier enligt ingångna personaloptionsavtal avser bolaget att säkra detta åtagande via en eller flera finansiella institutioner.

Utöver kostnader för att säkra företagets åtaganden enligt ovan kommer personaloptionstilldelningen att medföra redovisningseffekter enligt IFRS 2. Personaloptionerna skall kostnadsföras som en personalkostnad (exklusive sociala avgifter) över intjänandetiden och redovisas direkt mot eget kapital. Det belopp som redovisas omprövas kontinuerligt under personaloptionernas intjänandeperiod.

Övrigt

För beslut i enlighet med styrelsens förslag krävs att aktieägare representerade mer än hälften av de avgivna rösterna biträder förslaget.

## Bilaga 1

## SAMMANSTÄLLNING AV UTESTÅENDE AKTIERELATERADE INCITAMENTSPROGRAM I ATLAS COPCO AB

### Personaloptioner och syntetiska personaloptioner

Under 2000 beslutade styrelsen att införa ett globalt aktierelaterat incitamentsprogram för nyckelpersoner inom Gruppen. Incitamentsprogrammet omfattar i huvudsak personaloptioner, som ger rätt att förvärva Atlas Copco A-aktier till ett förutbestämt pris. I vissa länder (USA, Belgien, Brasilien, Kanada, Indien, Malaysia och Filippinerna) erbjöds istället syntetiska personaloptioner av legala eller skattemässiga skäl. Syntetiska personaloptioner ger inte innehavaren rätt att förvärva aktier utan ger endast en rätt till kontantavräkning baserad på skillnaden mellan A-aktiens börskurs vid utnyttjandet och ett fastställt belopp, som motsvarar lösenpriset för personaloptionerna. Under 2000-2003 har årliga tilldelningar skett. Under 2004 och 2005 tilldelades inga personaloptioner eller syntetiska personaloptioner.

Villkoren för personaloptionerna/syntetiska personaloptionerna är huvudsakligen följande. De har utställts av Atlas Copco AB och löptiden är sex år från tilldelningen. De blir möjliga att utnyttja med en tredjedel per år räknat från tilldelning. Om anställningen upphör förfaller optionerna omedelbart till den del de inte blivit möjliga att utnyttja vid denna tidpunkt. Optioner som är möjliga att utnyttja förfaller en månad (tilldelningar 2000 och 2001) respektive tre månader (tilldelningar 2002 och 2003) efter anställningens upphörande (vid pension 12 månader). Personaloptioner/syntetiska personaloptioner har tilldelats som en del av ersättningen och får inte överlåtas. Lösenpriset motsvarar 110 procent av den genomsnittliga börskursen under en begränsad period i anslutning till respektive tilldelning. För att säkra leverans av aktier för personaloptionerna, för betalning av kontantavräkning samt för sociala avgifter som kan uppkomma har avtal ingåtts med banker. Enligt dessa avtal är bankerna betalningsansvariga om aktiekursen är högre än de överenskomna värdena som var 70 kr, 73 kr, 83 kr och 66 kr<sup>1</sup> för tilldelning under år 2000, 2001, 2002 respektive 2003. Atlas Copco måste ersätta banken för förlust i de fall aktiekursen är lägre än det överenskomna värdet vid slutet av optionernas löptid. Per den 1 mars 2006, översteg aktiekursen överenskommet värde för åren 2000-2003. Avtalen reglerar vidare att Atlas Copco ska ersätta bankerna för finansieringskostnaden. Löptid, lösenpris och antal tilldelade och utestående optioner framgår av sammanställningen nedan.

Tilldelningsår	Personaloptioner				Syntetiska personaloptioner			
	2000	2001	2002	2003	2000	2001	2002	2003
Intialt antal personer	120	142	145	138	28	118	125	127
Initialt antal optioner	1.278.889	1.411.188	1.437.648	1.420.088	299.877	1.164.230	1.261.249	1.234.789
Förfallodag	2006-04-26	2007-05-13	2008-05-12	2009-05-11	2006-04-26	2007-05-13	2008-05-12	2009-05-11
Lösenpris/initialt aktievärde (SEK)	72	76	86	68	72	76	86	68
Aktie	A	A	A	A	A	A	A	A
Utestående antal optioner 2006-03-01	41.158	205.548	475.035	824.395	0	91.821	256.802	656.086

<sup>1</sup> Efter aktiesplit i juni 2005 för tilldelning under år 2000, 2001, 2002 respektive 2003.