

## Atlas Copco ABs årsstämma den 28 april 2010

### Dagordningspunkt 14

Förslag till beslut att föreläggas Årsstämman den 28 april 2010 avseende:

- a) riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare,
- b) en prestationsbaserad personaloptionsplan för 2010, som innefattar krav på koncernledning och divisionspresidenter att investera i aktier som förutsättning för deltagande, och
- c) ett program avseende säkringen av åtagandena enligt den prestationsbaserade personaloptionsplanen för 2010

#### **14 a) Riktlinjer för lön och annan ersättning till ledande befattningshavare**

Med ledande befattningshavare avses verkställande direktören (VD) samt övriga sju medlemmar av ledningsgruppen.

Styrelsens förslag för 2010, vilket står i överensstämmelse med tidigare års ersättningsprinciper och baseras på redan ingångna avtal mellan Atlas Copco och respektive befattningshavare är följande.

Kompensation till ledande befattningshavare skall bestå av grundlön, rörlig ersättning, långsiktiga incitamentsprogram, pensionspremie samt övriga förmåner. För utlandsanställda utgår vidare vissa förmåner enligt Bolagets villkor för utlandsanställda.

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 ledande befattningshavare. Pensionspremier betalas enligt en avgiftsbestämd plan med premie på 25-35% av grundlön beroende på ålder. Övriga förmåner består av förmånsbil samt privat sjukvårdsförsäkring.

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

Styrelsen äger rätt att frångå dessa riktlinjer om det i ett enskilt fall föreligger särskilda skäl.

#### **14 b) Prestationsbaserad personaloptionsplan 2010**

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. Detta gäller särskilt för den grupp nyckelpersoner som utgörs av koncernledning och divisionpresidenterna

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.

#### **Omfattning och huvudprinciper**

### Tilldelning

Styrelsen äger rätt att besluta om tilldelning av personaloptioner som kan ge maximalt 280 nyckelpersoner i koncernen möjlighet att förvärva maximalt 4 699 874 serie A aktier.

### Utfärdande

Utfärdandet är beroende av hur koncernens värdetillväxt, uttryckt som Economic Value Added (EVA), utvecklas under 2010. I ett intervall på 900 miljoner kronor varierar tilldelningen linjärt från noll till 100% av maximala antalet. Intervallets storlek och gränsvärden fastställs av styrelsen och är i samklang med koncernens målsättning i långtidsplanen.

Utfärdandet av personaloptioner är maximerad till följande antal per person inom de olika nyckelgrupperna (oförändrat antal):

kategori 1 – verkställande direktören: 117 500 personaloptioner

kategori 2 – affärsområdeschefer (3): 58 750 personaloptioner

kategori 3 – övriga i koncernledningen och divisionschefer (24): 29 375 personaloptioner

kategori 4 – övriga nyckelpersoner (cirka 252): 14 687 personaloptioner

Styrelsen skall besluta om vilka personer som skall ingå i ovannämnda grupper baserat på befattning, kvalifikation och individuell prestation. Utfärdande av personaloptioner kommer att ske senast 20 mars 2011. 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 personaloptionsplanen.

### Personaloptionernas löptid

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

Personaloptionerna är inte överlåtbara.

### Inlösen

Optionerna är inlösenbara tidigast tre år tilldelning. Rätt till inlösen finns endast under tid som person är anställd.

### Lösenpris

Lösenpriset skall bestämmas till ett belopp motsvarande 110% av genomsnittet av slutkurserna vid NASDAQ OMX Stockholm för serie A aktier under en period om 10 börsdagar närmast efter publiceringen av årsbokslutet (bokslutskommunikén) för verksamhetsåret 2010.

### Omräkning

För det fall en stämman 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 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 105 kronor och förväntad volatilitet om 35%. Det teoretiska värdet beräknas uppgå till 23,20 kronor per personaloption eller sammanlagt maximalt till 109 miljoner kronor för hela planen.

### Krav på egen investering för koncernledningen och divisionspresidenter

För koncernledningen och divisionspresidenterna (28 personer) gäller som förutsättning för ett deltagande i personaloptionsplanen 2010 att de investerar maximalt 10 % av grundlönen före skatt för år 2010 i serie A aktier. Deltagandet i planen svarar proportionellt mot gjord investering. De som valt att investera i serie A aktier får, förutom ett proportionellt deltagande i optionsplanen, rätt att tre år efter investeringsåret förvärva det antal aktier (matching shares) som svarar mot antalet förvärvade aktier under 2010 till ett pris av 75% av den kurs på vilken lösenpriset för aktierna i planen för 2010 beräknades, under förutsättning av fortsatt anställning och fortsatt innehav av aktierna förvärvade 2010. Har innehavet av de förvärvade aktierna minskat i antal, minskar också rätten till matching shares aktie för aktie.

Teoretiska värdet på detta beräknas uppgå till 35,50 kronor per matching share eller sammanlagt cirka 2 miljoner kronor.

#### Leverans av aktier och kostnader

Personaloptioner skall ge rätt till förvärv av befintliga serie A aktier.

För att begränsa den ekonomiska risken vid ökning av aktievärdet under personaloptionernas löptid samt säkerställa leverans av aktier enligt ingångna personaloptionsavtal avser Bolaget att återköpa och överlåta egna aktier enligt förslaget nedan.

Under antagandet att maximalt antal aktier tilldelas enligt personaloptionsplanen 2010 och en aktiekurs om 100 kronor, beräknas kostnaderna, inklusive sociala avgifter, uppgå till cirka 126 miljoner kronor. Därtill kommer administrativa kostnader som beräknas uppgå till 2,5 miljoner kronor.

#### **14 c) Förvärv och överlåtelse av Bolagets serie A aktier med anledning av den prestationsbaserade personaloptionsplanen 2010, inklusive aktiespar/matching share delen**

Styrelsen föreslår att styrelsen bemyndigas att, under tiden intill nästa årsstämma, besluta om förvärv av aktier i Bolaget vid ett eller flera tillfällen enligt följande:

1. Förvärv får ske av högst 5 730 000 serie A aktier
2. Aktierna får endast förvärvas på NASDAQ OMX Stockholm
3. Förvärv av aktier får endast ske till ett pris per aktie inom det vid var tid registrerade kursintervallet.

Förvärvet sker i syfte att begränsa den ekonomiska risken vid ökning av aktievärdet under personaloptionernas löptid och säkerställa leverans av aktier enligt ingångna personaloptions- och matching shareavtal, för att täcka alternativa incitamentslösningar och kontantavräkning samt för att täcka sociala avgifter.

Styrelsen föreslår vidare att årsstämman beslutar att överlåta aktier i Bolaget med anledning av Bolagets personaloptionsplan 2010, inklusive aktiespar/matching share delen, enligt följande.

Högst 4 765 000 serie A aktier får överlåtas. Rätt att förvärva aktier skall tillkomma de personer som omfattas av Bolagets föreslagna personaloptionsplan 2010, med rätt för envar deltagare att förvärva högst det antal aktier som följer av villkoren i denna plan.

Deltagares rätt att förvärva aktier förutsätter att samtliga i Bolagets föreslagna personaloptionsplan 2010 uppställda villkor uppfylls. Överlåtelser av aktier skall ske på de villkor som anges i planen, medförande bl.a. att vad som där anges om pris och tid under vilken deltagarna skall kunna utnyttja sin rätt till förvärv av aktie skall äga tillämpning även beträffande överlåtelser. Deltagare skall erlagga betalning för aktie inom den tid och på det sätt som anges i villkoren för personaloptionsplan 2010. För antalet aktier som kan komma att bli föremål för överlåtelse under planen gäller sedvanliga villkor för omräkning till följd av fondemission, aktiesplit, företrädesemission och liknande åtgärd enligt villkoren för personaloptionsprogrammet.

Såsom skäl för avvikelser från aktieägarnas företrädesrätt och grunden för överlåtelseprisets beräkning vid överlåtelse av egna aktier, anför styrelsen att överlåtelser av egna aktier utgör ett led i den föreslagna personaloptionsplanen 2010.

För beslut i enlighet med styrelsens förslag under punkten 14 a) krävs att aktieägare representerande mer än hälften av de avgivna rösterna biträder förslaget. För beslut i enlighet med styrelsens förslag under punkten 14 c) krävs för beslutet att förvärva aktier att det biträds av aktieägare med minst två tredjedelar av såväl de avgivna rösterna som de vid stämman företrädda aktierna och beslutet att överlåta aktier att det biträds av aktieägare med minst nio tiondelar av såväl de avgivna rösterna som de vid stämman företrädda aktierna. Om denna kvalificerade majoritet inte uppnås, är det bolagets avsikt att säkra den finansiella risken och åtagandet avseende överlåtelse av aktier genom ett s.k. equity swap avtal med en finansiell institution.