

Utvärdering av Atlas Copco AB:s ersättning till koncernledningen 2010 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 2010 har bestått av styrelsens ordförande Sune Carlsson, som också var ordförande i kommittén, Jacob Wallenberg och Anders Ullberg, hade två möten under 2010. 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 2010.

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 2010.

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 2010 fanns det tre optionsprogram (2006-2008) med inlösningsbara optioner samt ett optionsprogram (2009) med optioner som ännu inte var inlösningsbara. Lösenpriset för optioner och matchningsaktier för 2010 års

program fastställdes i början av 2011. Kostnaden för 2006-2009 års planer har säkrats genom återköp av egna aktier under det år respektive program etablerades. Dessa aktier har sålts när optionsinnehavarna har utövat sin rätt att köpa aktier. På grund av denna säkring och en högre aktiekurs har kostnaden för programmen varit lägre än de kalkylerade kostnaderna enligt IFRS.

Stockholm den 4 april 2011.

Styrelsens ersättningskommitté