Utvärdering av Atlas Copco AB:s ersättning till koncernledningen 2019 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 befattnings-havare 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 2019/20 har bestått av styrelsens ordförande Hans Stråberg, som också var ordförande i kommittén, Peter Wallenberg Jr och Anders Ullberg, hade tre möten under 2019/20.

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 2019.

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 2019.

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 incitaments-programmet och under år 2019 fanns det tre optionsprogram (2014-2016) med inlösningsbara optioner samt två optionsprogram (2017-2018) med optioner som ännu

inte var inlösningsbara. Lösenpriset för 2019 års program fastställdes i början av 2020. Kostnaderna för planerna har säkrats genom återköp av egna aktier och mandat för sådana köp beviljas av årsstämman varje år.

Nacka i mars 2020

Styrelsens ersättningskommitté