

Atlas Copcos ersättningsrapport 2020

Introduktion

Denna ersättningsrapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare i Atlas Copco ("riktlinjerna för ersättning"), som antagits av årsstämman i Atlas Copco AB 2020, tillämpades under 2020. Rapporten innehåller information om ersättning till Atlas Copco AB:s verkställande direktör. Dessutom innehåller rapporten en sammanfattning av Atlas Copco AB:s 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. 79-83 i Atlas Copcos årsredovisning 2020 ("årsredovisningen 2020").

Information om ersättningsutskottets arbete 2020 framgår av bolagsstyrningsrapporten, som finns på sid. 51-60 i årsredovisningen 2020.

Styrelsens ersättning omfattas inte av denna rapport. Sådan ersättning beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 5 på s. 80 i årsredovisningen 2020.

Utveckling under 2020

Bolagets resultat 2020

Atlas Copco-gruppens resultat 2020 presenteras i årsredovisningen för 2020 som finns tillgänglig på www.atlascopcogroup.com.

Översikt över tillämpningen av riktlinjerna för ersättning 2020

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 där även revisorns rapport om bolagets efterlevnad av riktlinjerna för ersättning finns tillgänglig.

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

Total ersättning till verkställande direktören

Tabell 1 nedan visar Atlas Copco AB:s verkställande direktörs totala ersättning för 2020 (KSEK).

Verkställande direktörens namn	Grundlön		Rörlig ersättning	Extraordinär ersättning ¹	Pensions avgifter ²	Total ersättning	Andel fast- och rörlig ersättning
	Baslön ²	Övriga förmåner					
Mats Rahmström	15 600	347	704	5 120	5 625	27 396	79/21

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 tidigt 2020, och en beskrivning av hur kriterierna har tillämpats under räkenskapsåret.

Verkställande direktörens namn	Beskrivning av prestationskriterier	Relativ viktning av prestationskriterier ³	a) Uppnått resultat
			b) Utfall ersättning (KSEK)
Mats Rahmström	Värdeskapande i Gruppen uttryckt som Economic Value Added (EVA) ⁴	80 %	a) 9 420 MSEK
			b) 0
	Gruppens genomsnittliga nettorörelsekapital i procent av försäljningen	10 %	a) 22,8 %
			b) 0
	Minska Gruppens utsläpp av CO ₂	5 %	a) 3,8 ton/MSEK försäljningskostnad
			b) 640
	Öka antalet anställda kvinnor i Gruppen	5 %	a) 20,0 % andel kvinnor av total arbetskraft
			b) 64

¹ Eftersom alla kriterierna för rörlig ersättning i tabell 2 fastställdes före COVID-19-pandemin, beslutade styrelsen i augusti att lägga till ett ytterligare prestationskriterium baserat på koncernens rörelseresultat för Kv.3 och Kv.4. Pandemin ledde till en omställning av koncernens verksamhet och dess anställda och för att hantera dessa extraordinära omständigheter var verkställande direktören tvungen att utföra arbetsinsatser utöver hans ordinarie arbetsuppgifter. Den extraordinära ersättningen hade ett prestationskriterium om 9 998 MSEK med ett intervall från 90 % prestation till 100 % och begränsas till 32% av grundlönen. Kriteriet nåddes i sin helhet.

² Den faktiska baslönen var KSEK 16 000. Verkställande direktören beslutade att avstå från 10 % av sin baslön för månaderna april, maj och juni till ett forskningsprojekt relaterat till COVID-19.

³ Total rörlig ersättning, inklusive extraordinär ersättning, kan inte överstiga 80 % av baslönen. Beräkning av rörlig ersättning görs utifrån faktisk baslön före avstående.

⁴ Definierat som summan av justerat rörelseresultat och ränteintäkter minskad med skattekostnad och kostnad för kapital.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagetss resultat

År 2020 är det första rapporterade räkenskapsåret (RR) och därför finns ingen årlig utveckling tillgänglig. Utvecklingen över år, över fem år, kommer att rapporteras och läggas till årligen när den blir tillgänglig.

	2020
	RR-0
Total ersättning	
Mats Rahmström, verkställande direktör	27 396 KSEK
Bolagets utveckling	
EVA	9 420 MSEK
Årets resultat	14 783 MSEK
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter	
Atlas Copco AB:s anställda ⁵	1 083 KSEK

Utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram

På årsstämmorna 2016–2020 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 2020 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 2016-2020 har en löptid på sju år. Optionerna i programmen för 2016–2020 kan inte överlåtas och blir inlösenbara till 100 % tre år efter tilldelning.

Programmen för 2016–2020 innefattar ett krav på medlemmarna i Atlas Copco-gruppens koncernledning och divisionschefer (32 personer sammanlagt) 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

⁵ Exklusive verkställande direktören.

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.

I programmen 2016–2017 kan optionsberättigade i Sverige begära att personaloptionerna regleras genom att bolaget erlägger en kontant betalning motsvarande överskjutande belopp av stängningskursen för aktierna jämfört med lösenpriset på lösendatum minus eventuella administrationskostnader.

Mer information om aktie- och aktiekursrelaterade långsiktiga incitamentsprogram, utestående och slutförda 2020, finns i årsredovisningen 2020 not 5 på s. 81-82 och not 23 på s. 98-100.