

Atlas Copco AB ("Atlas Copco") ersättningsrapport 2023

Introduktion

Denna ersättningsrapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare i Atlas Copco ("riktlinjerna för ersättning"), som antagits av årsstämman i Atlas Copco 2020, tillämpades under 2023. Rapporten innehåller information om ersättning till Atlas Copcos verkställande direktör. Dessutom innehåller rapporten en sammanfattning av Atlas Copcos 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 4 på s. 102-104 i Atlas Copcos årsredovisning 2023 ("årsredovisningen 2023").

Information om ersättningsutskottets arbete 2023 framgår av bolagsstyrningsrapporten, som finns på sid. 74-83 i årsredovisningen 2023.

Styrelsens ersättning omfattas inte av denna rapport. Sådan ersättning beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 4 på s. 102 i årsredovisningen 2023.

Ett fåtal synpunkter gällande ersättningsrapporten 2022 har erhållits. Dessa har redovisats för ersättningsutskottet och har inte ansetts föranleda några förändringar.

Utveckling under 2023

Bolagets resultat 2023

Atlas Copco-gruppens resultat 2023 presenteras i årsredovisningen för 2023 som finns tillgänglig på www.atlascopcogroup.com.

Översikt över tillämpningen av riktlinjerna för ersättning 2023

Riktlinjerna för ersättning har tillämpats utan avvikelse.

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 årliga rapporter om bolagets efterlevnad av riktlinjerna för ersättning finns tillgänglig.

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

Total ersättning till verkställande direktören

Tabell 1 nedan visar Atlas Copcos verkställande direktörs totala ersättning för 2023 (KSEK).

Verkställande direktörens namn	Grundlön		Rörlig ersättning	Extraordinär ersättning	Pensions avgifter	Total ersättning	Andel fast- och rörlig ersättning
	Baslön	Övriga förmåner					
Mats Rahmström	20 200	613	14 221	0	7 070	42 104	66/34

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 i januari 2023, och en beskrivning av hur kriterierna har tillämpats under räkenskapsåret.

Verkställande direktörens namn	Beskrivning av prestationskriterier	Relativ viktning av prestationskriterier ¹	a) Uppnått resultat b) Utfall ersättning (KSEK)
Mats Rahmström	Värdeskapande i Gruppen uttryckt som Economic Value Added (EVA) ²	80%	a) 20 189 MSEK
			b) 12 928
	Gruppens genomsnittliga nettorörelsekapital i procent av försäljningen	10%	a) 23,1%
			b) 0
	Minska Gruppens utsläpp av växthusgaser i linje med målen för Parisavtalet, Science Based Targets: ³	8%	a) 112,6 ktCO ₂
			b) 1 293
- Scope 1 and 2 - Scope 3	2%	a) 250 528 ktCO ₂ b) 0	

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

År 2020 var det första rapporterade räkenskapsåret och utvecklingen över år, över fem år, kommer att rapporteras och läggas till årligen när den blir tillgänglig. I tabell 3 nedan redovisas faktiskt utfall.

	2020	2021	2022	2023
Total ersättning				
Mats Rahmström, verkställande direktör	27 396 KSEK	35 940 KSEK	41 562 KSEK	42 104 KSEK
Bolagets utveckling				
EVA	9 420 MSEK	12 090 MSEK	15 235 MSEK	20 189 MSEK
Årets resultat	14 783 MSEK	18 134 MSEK	23 482 MSEK	28 052 MSEK
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter				
Atlas Copco AB:s anställda ⁴	1 083 KSEK	1 118 KSEK	1 218 KSEK	1 263 KSEK

¹ Total rörlig ersättning kan inte överstiga 80% av baslön.

² Definierat som summan av justerat rörelseresultat och ränteintäkter minskad med skattekostnad för kapital.

³ Gruppens Science Based Targets presenteras i årsredovisningen för 2023.

⁴ Exklusive verkställande direktören.

Utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram

På årsstämorna 2017–2022 beslutades det om prestationsbaserade personaloptionsplaner, i enlighet med styrelsens förslag, för respektive år. Villkoren för dessa planer är i alla väsentliga delar likande villkoren för den prestationsbaserade personaloptionsplanen för 2023, vilka beskrivs nedan.

Bolagsstämman 2023 beslutade om ett prestationsbaserat personaloptionsplan för 2023 likande tidigare planer som fastställt av bolagsstämman. Planen riktas till maximalt 500 nyckelpersoner i Atlas Copco Gruppen, vilka kommer att få möjlighet att förvärva maximalt 10 302 190 serie A aktier i Atlas Copco AB. Tilldelningen av optioner beror på värdeökningen i Gruppen, uttryckt som EVA (Economic Value Added, definierat som summan av justerat rörelseresultat och ränteintäkter minskat med skattekostnad och kostnad för kapital) under 2023. I ett intervall på 3 710 000 000 kronor varierar tilldelningen linjärt från 0 till 100 % av maximala antalet. Deltagande i planen baseras på befattning, kvalifikationer och individuell prestation och de nominerade personerna delas in i fyra kategorier med olika antal maximalt tilldelande av optioner. Storleken på programmet och intervallens gränser har fastställts av styrelsen och har godkänts av bolagsstämman samt är förenliga med Gruppens långsiktiga affärsplan.

I samband med utfärdandet, vilket kommer att ske senast den 20 mars 2024, sätts lösenpriset till ett belopp motsvarande 110 % av genomsnittet av slutkurserna vid Nasdaq Stockholm för Atlas Copco AB serie A aktier under en period om tio börsdagar närmast publiceringen av bokslutskommunikén för 2023. Det finns sålunda inget ekonomiskt värde för nyckelpersonerna om inte aktieägarvärdet ökar under intjänandeperioden. Optionerna kan inte överlåtas och rätten till optionerna kvarstår endast till den del de är inlösenbara vid tidpunkten för anställningens upphörande. Löptiden för optionerna är sju år och optionerna kan inlösas tidigast tre år efter tilldelning. Lösen är endast möjligt när marknadspriset på Atlas Copco AB serie A aktie är högre än lösenpriset, vilket främjar ett fokus på Gruppens kontinuerliga tillväxt. En enskild utbetalning/aktietilldelning under planen kan aldrig överstiga fyra gånger värdet av lösenpriset.

Då styrelsen finner det särskilt angeläget för aktieägarna att Gruppens koncernledning och divisionschefer har ett långsiktigt intresse av en god värdeutveckling av bolagets aktier, finns det ett krav på egen investering. För koncernledningen och divisionscheferna gäller som förutsättning för fullt deltagande i den prestationsbaserade personaloptionsplanen 2023 att de investerar 10% av baslönen före skatt för 2023 (20% för expatriater med nettolön) i Atlas Copco AB serie A aktier. Ett lägre investerat belopp minskar antalet prestationsbaserade personaloptioner i motsvarande grad. Dessutom får medlemmar i koncernledningen och divisionschefer som har valt att investera i planen, förutom ett proportionellt deltagande i planen, rätt att tre år efter investeringsåret förvärva matchningsoptioner som svarar mot antalet investerade aktier under 2023 till ett belopp motsvarande 75 % av genomsnittet av slutkurserna vid Nasdaq Stockholm för Atlas Copco AB serie A aktier under en period om tio börsdagar närmast publiceringen av bokslutskommunikén för 2023, under förutsättningen av fortsatt anställning och fortsatt innehav av dessa aktier. Har innehavet av de förvärvade aktierna minskat i antal före det datum då matchningsoptionerna blir lösenbara, minskar också rätten till matchningsoptioner aktie för aktie. Denna rätt gäller från tre år efter tilldelningen fram till att personaloptionsprogrammet löper ut.

Styrelsen har rätt att besluta att införa en alternativ incitaments-lösning, syntetiska optioner, för nyckelpersoner i sådana länder där tilldelning av personaloptioner ej är lämpligt. Sådan alternativ incitaments-lösning ska, så långt som är praktiskt möjligt, utformas med motsvarande villkor som personaloptionsplanen.

Mer information om aktie- och aktiekursrelaterade långsiktiga incitamentsprogram, utestående och slutförda under 2023, finns i årsredovisningen 2023 not 4 på s. 103-104 och not 22 på s. 120-123.