

Riktlinjer för ersättning till koncernledningen i Atlas Copco

Dessa riktlinjer omfattar verkställande direktör och koncernchef samt övriga medlemmar i ledningsgruppen som hädanefter benämns som "koncernledningen". Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Atlas Copco-gruppens affärsstrategi återfinns i årsredovisningen som finns tillgänglig på www.atlascopcogroup.com.

För implementering av bolagets strategi och hållbara långsiktiga intressen krävs att bolaget kan erbjuda marknadsmässig ersättning för att kunna rekrytera, motivera och behålla medarbetare med rätt inställning och kompetens.

Former av ersättning m.m.

Ersättningen till en medlem i koncernledningen ska bestå av följande: baslön, rörlig ersättning (exklusive sådan som bolagsstämman beslutar om), pensionsförmåner och andra förmåner. Bolagsstämman kan och har under ett antal år, utöver och oberoende av dessa och tidigare riktlinjer, beslutat om aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar det vill säga långsiktigt incitament.

(i) Baslön

Baslönen ska fastställas med hänsyn till kompetens, ansvarsområde, erfarenhet och prestation. Koncernen använder ett internationellt erkänt utvärderingssystem för att fastställa befattningens omfattning och ansvarsnivå samt fastställa och revidera baslön. Marknadsundersökningar ska ske årligen. Koncerledningsmedlemmens prestation ska utvärderas regelbundet under året och resultatet ska användas som utgångspunkt vid den årliga lönerevisionen.

(ii) Rörlig ersättning

Rörlig ersättning ska vara prestationsbaserat och syftet är att motivera och belöna värdeskapande insatser för att stödja bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet.

Den rörliga ersättningen ska mätas under en period om ett år och får uppgå till högst 100 procent av baslönen. Den rörlig ersättning ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara mål som kan vara finansiella eller icke-finansiella och som främjar bolagets långsiktiga och hållbara utveckling.

Styrelsen bedömer efter förslag från ersättningsutskottet hur väl verkställande direktören uppfyllt målen för rörlig ersättning när mätperioden löpt ut. Verkställande direktören gör motsvarande bedömning avseende övriga befattningshavare.

Utöver ovan rörlig ersättning kan rörlig ersättning utgå vid extraordinära omständigheter, förutsatt att sådana arrangemang är tidsbegränsade och endast görs på individnivå antingen i syfte att rekrytera eller behålla befattningshavare, eller som ersättning för arbetsinsatser utöver personens ordinarie arbetsuppgifter. Sådan ersättning får inte överstiga ett belopp motsvarande 50 procent av den årliga baslönen. Beslut om sådan ersättning ska fattas av styrelsen på förslag av ersättningsutskottet.

Styrelsen ska ha möjlighet att enligt lag eller avtal, med de begränsningar som må följa därav, helt eller delvis återkräva rörlig ersättning som utbetalats på felaktiga grunder (claw-back).

(iii) Pensionsförmåner

Pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, ska vara premiebestämda. Rörlig kontantersättning ska inte vara pensionsgrundande. Pensionspremierna får uppgå till högst 35 procent av baslönen.

(iv) Andra förmåner

Andra förmåner får innefatta bl.a. livförsäkring, sjukvårdsförsäkring och bilförmån. Premier och andra kostnader i anledning av sådana förmåner får uppgå till högst 10 procent av baslönen.

Tvingande lag och andra bestämmelser samt villkor för utlandsstationerade

Inget i dessa riktlinjer får inskränka tvingande lag och andra bestämmelser. I anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får vederbörliga anpassningar ske så länge dessa riktlinjer så långt möjligt tillgodoses. För en medlem i koncernledningen som är stationerad i annat land än sitt hemland kan vissa andra förmåner gälla i enlighet med bolagets villkor för utlandsstationering.

Upphörande av anställning

Medlem i koncernledningen har sex månaders uppsägningstid och har inte rätt till avgångsvederlag, såvida inte medlemmen är bunden av ett åtagande om konkurrensbegränsning. Om anställningen upphör på bolagets initiativ ska avgångsvederlag utgå (i relation till antalet tjänsteår, ålder och eventuell inkomst från annan ekonomisk verksamhet eller anställning) upp till ett maximalt belopp motsvarande två års baslön.

Lön och anställningsvillkor för anställda

De anställdas totalersättning ska vara marknadsmässig. Ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid ska beaktas av ersättningsutskottet och styrelsen inför beslut om riktlinjernas utformning.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år för beslut vid årsstämma. Det av styrelsen inrättade ersättningsutskottet ska kontinuerligt följa och utvärdera dessa riktlinjer liksom implementeringen av dem. Medlem i ledningsgruppen ska inte vara närvarande vid beredning och beslut som kan påverka denne.

Frångående av riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt frånga riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga hållbara intressen eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.

Beskrivning av betydande förändringar av riktlinjerna och hur aktieägarnas synpunkter har beaktats

Förutom redaktionella ändringar är riktlinjerna för ersättning i allt väsentligt överensstämmande med de tidigare riktlinjerna, med ett förtydligande av rätten att återkräva rörlig ersättning. Bolaget har inte erhållit några materiella synpunkter på ersättningsriktlinjerna. Styrelsen bedömer att förändringarna, med ovannämnda förtydligande, avspeglar aktieägarnas allmänna intressen.