Atlas Copco AB ("Atlas Copco") ersättningsrapport 2025

Introduktion

Denna ersättningsrapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till koncernledningen i Atlas Copco ("riktlinjerna för ersättning"), som antagits av årsstämman i Atlas Copco 2024, tillämpades under 2025. Rapporten innehåller information om ersättning till Atlas Copcos verkställande direktör. Dessutom innehåller rapporten en sammanfattning av Atlas Copcos utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram, det vill säga långsiktiga incitamentsprogram ("LTIPs"). 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. 117-120 i Atlas Copcos årsredovisning 2025 ("årsredovisningen 2025").

Information om ersättningsutskottets arbete 2025 framgår av bolagsstyrningsrapporten, som finns på s. 93-100 i årsredovisningen 2025.

Styrelsens ersättning omfattas inte av denna rapport. Sådan ersättning beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 4 på s. 118 i årsredovisningen 2025.

Ett fåtal synpunkter gällande ersättningsrapporten 2024 har erhållits. Dessa har redovisats för ersättningsutskottet och har inte ansetts föranleda några förändringar. Vi har nöjet att tillkännage en ökad tranparens avseende redovisningen av rörlig ersättning i ersättningsrapporten för 2025.

Utveckling under 2025

Bolagets resultat 2025

Atlas Copco-gruppens resultat 2025 presenteras i årsredovisningen för 2025 som finns tillgänglig på www.atlascopcogroup.com.

Översikt över tillämpningen av riktlinjerna för ersättning 2025

Riktlinjerna för ersättning har tillämpats utan avvikelse. Ingen ersättning har återkrävts.

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 2024, 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. LTIPs.

Total ersättning till verkställande direktören

Tabellen nedan visar Atlas Copcos verkställande direktörs totala ersättning för 2025 (KSEK). Ersättningen till verkställande direktör beslutas av styrelsen, baserat på utvärdering och förslag från styrelsens ersättningsutskott samt riktlinjerna för ersättning till koncernledningen i Atlas Copco. LTIP beslutas vid årsstämman.

		Fast ersättning			Rörlig ersättning				
Verkställande direktör	År	Baslön [1]	Övriga förmåner	Pensions-kostnad	Ettårig rörlig [2]	Flerårig rörlig [3]	Extraordinär ersättning	Total	Andel fast och rörlig ersättning, %
Vagner Rego	2025	17 024	179	5 880	2 419	0	0	25 502	91/9
	2024	10 667	169	3 733	7 680	0	0	22 249	65/35

1) Inklusive semesterersättning.
2) Beloppen avser den ettåriga rörliga ersättning som tjänats in under räkenskapsåret och betalas ut nästkommande år.
3) Beloppen avser det teoretiska värdet av den LTIP som tjänats in under räkenskapsåret och värdet vid tidpunkten för full intjäning ska inte likställas med årets redovisad kostnad för aktierelaterade incitamentsprogram som redovisas i not 4 i årsredovisningen. Det finns ingen intjäning relaterad till rollen som verkställande direktör. För ointjänade LTIPs har verkställande direktören investerat i Atlas Copco AB serie A-aktier och därigenom uppfyllt det maximala investeringskravet.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabellen nedan redovisar det faktiska utfallet av ersättning till verkställande direktör samt genomsnittlig ersättning till medarbetare, samt koncernens finansiella resultat för perioden 2021 till 2025.

Total ersättning, KSEK (före skatt)	2025	2024	2023	2022	2021
Verkställande direktör (nuvarande) [1]	25 502	22 249			
Verkställande direktör (tidigare) [2]		19 072	42 104	41 562	35 940
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter i Atlas Copco AB [3]	1 303	1 302	1 263	1 218	1 118
Bolagets utveckling, MSEK					
EVA [4]	17 039	21 052	20 189	15 235	12 090
Årets resultat	26 425	29 794	28 052	23 482	18 134

1) Vagner Rego utsågs till verkställande direktör den 1 maj 2024, jämförande information för tidigare år är därmed inte tillgänglig.
2) Mats Rahmström var verkställande direktör fram till 30 april 2024.
3) Exklusive verkställande direktören.
4) Definierat som summan av justerat rörelseresultat och ränteintäkter minskat med skattekostnad och kostnad för kapital.

Verkställande direktörens mål för ettårig rörlig ersättning

Prestationskriterierna för verkställande direktörens rörliga ersättning har valts för att förverkliga bolagets långsiktiga och hållbara utveckling. I tabellen nedan anges prestationskriterierna, som beslutades av styrelsen i januari 2025, och en beskrivning av hur kriterierna har tillämpats under räkenskapsåret. Total rörlig ersättning kan inte överstiga 80% av baslön.

Verkställande direktör	Prestationskriterier	Relativ viktning	Faktiskt resultat	Uppfyllnads-grad	Utfall ersättning
Vagner Rego	Gruppens Economic Value Added (EVA) [1]	80%	17 039 MSEK	0%	0 KSEK
	Gruppens genomsnittliga nettorörelsekapital i procent av försäljningen	10%	23,3%	8%	1 075 KSEK
	Minska Gruppens utsläpp av växthusgaser i linje med målen för Parisavtalet, Science Based Targets: [2] - Scope 1 och 2	8%	101,5 ktCO2	8%	1 075 KSEK
	- Scope 3	2%	216 640 ktCO2	2%	269 KSEK
		100%		**18%**	**2 419 KSEK**

1) Definierat som summan av justerat rörelseresultat och ränteintäkter minskat med skattekostnad och kostnad för kapital.
2) Gruppens Science Based Targets presenteras i årsredovisningen 2025.

Flerårig rörlig ersättning (LTIPs)

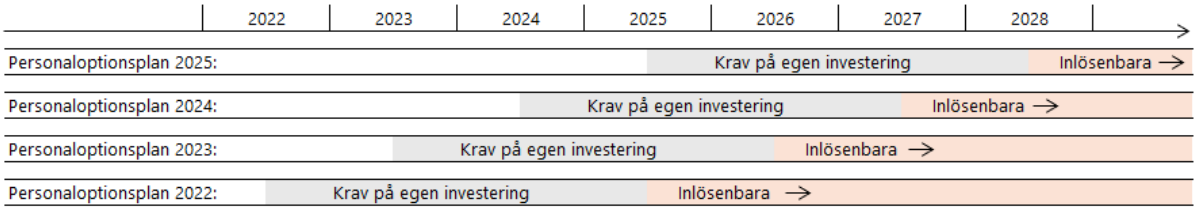
Sedan 2006 har årsstämman årligen beslutat om en prestationsbaserad personaloptionsplan för nyckelpersoner, baserat på ett förslag från styrelsen för respektive år. Intervallets storlek och gränsvärden för prestationskriteriet uppdateras årligen samt fastställs av styrelsen och är förenliga med Gruppens målsättning i den långsiktiga affärsplanen.

Deltagande i planen baseras på befattning, kvalifikationer och individuell prestation och de nomierande personerna delas in i fyra olika kategorier med olika antal maximalt tilldelande av optioner.

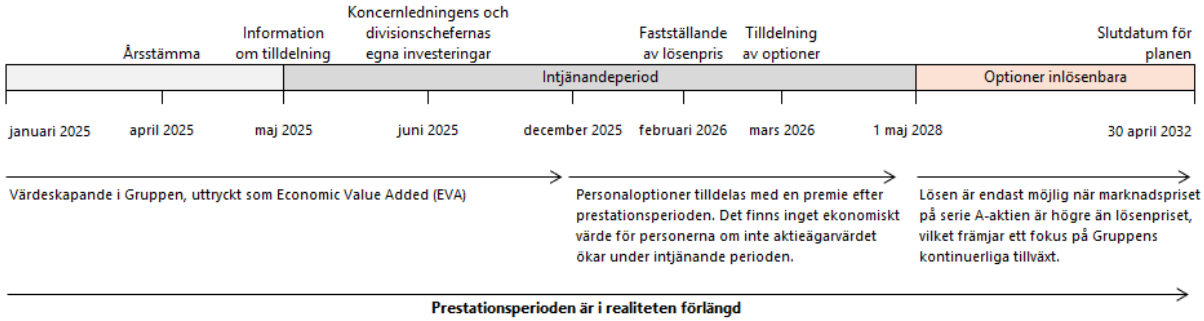
För koncernledningen och divisionscheferna gäller som förutsättning för fullt deltagade i planen att de investerar 10% av baslönen (20% för expatriater med nettolön), före skatt, i Atlas Copco AB serie A-aktier. Ett lägre investerat belopp minskar antalet prestationsbaserade personaloptioner i motsvarande grad. Vidare, fram till och med LTIP 2024, erhöll medlemmar i koncernledningen och divisionschefer som valt att investera i Atlas Copco AB serie A-aktier, förutom ett proportionellt deltagande i planen, tilldelning av matchningsoptioner som svarar mot antalet investerade aktier under respektive plan.

Följaktligen, och förutsatt fortsatt anställning, förväntas koncernledningen och divisionschefer som väljer att delta i den erbjudna planen alltid inneha aktier under tre på varandra följande planer.

Egen investering för koncernledning och divisionschefer



Tidslinje för LTIP 2025



För ytterligare information om ointjänade LTIP, och LTIP fullt intjänade under innevarande räkenskapsår, se tabellerna nedan. Mer information om LTIPs finns i årsredovisningen 2025 not 4 på s. 119-120 och not 23 på s. 136-139.

Verkställande direktörens ointjänade LTIP

LTIP 2025

			Prestationskriterier				Tilldening av optioner
Prestations-period	Tilldelning	Intjänande	Beskrivning	Villkor [1,2)]	Relativ viktning	Möjligt resultat	Maximalt antal [3)]
2025	mars 2026	maj 2028	Gruppens Economic Value Added (EVA)	EVA under 2025	100%	0%-100%	305 530

1) Verkställande direktören investerade 9 104 Atlas Copco AB serie A-aktier under LTIP 2025, uppfyllande det maximala investeringskravet.
2) För LTIP 2025 var målintervallet för EVA 5 500 MSEK.
3) Maximal tilldelning av personaloptioner motsvarar ett teoretiskt värde av 70% av baslön. Baserat på Black & Scholes optionsvärderingsmodell var det teoretiska värdet som presenterade på årstämman 2025 11 760 kSEK

LTIP 2024

			Prestationskriterier						Tilldening av optioner	
Prestations-period	Tilldelning	Intjänande	Beskrivning	Villkor [1,2)]	Relativ viktning	Möjligt resultat	Faktiskt resultat	Uppfyllnads-grad	Maximalt antal	Tilldelat antal
2024	mars 2025	maj 2027	Gruppens Economic Value Added (EVA)	EVA under 2024	100%	0%-100%	21 052 MSEK	100%	269 360	269 360
n/a	mars 2025	maj 2027	1:1 Matchning på egen investering	Fullt deltagande i planen förutsätter en investering i Atlas Copco AB serie A-aktier	100%	0%-100%		100%	9 544	9 544

1) Verkställande direktören investerade 9 544 Atlas Copco AB serie A-aktier under LTIP 2024, uppfyllande det maximala investeringskravet.
2) För LTIP 2024 var målintervallet för EVA 5 500 MSEK.

Verkställande direktörens intjänade LTIP

LTIP 2022

Atlas Copco AB prestationsbaserade personaloptionsplan 2022 är fullt intjänad 2025. Inga intjänade optioner är föremål för prestationsvillkor eller inlåsningsperiod. Värdet vid tidpunkten för full intjäning ska inte likställas med årets redovisade kostnad för aktierelaterade incitamentsprogram som redovisas i not 4 i årsredovisningen 2025. Årsredovisningen hänvisar till optioner som erhölls 2018-2024 och inkluderar redovisade kostnader som beror på förändringar i aktiekurs och

intjänandeperiod.

Nuvarande verkställande direktör utsågs 2024, varför ingen intjäning sker under 2025 hänförlig till rollen som verkställande direktör.