

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i Atlas Copco

Dessa riktlinjer omfattar verkställande direktören och övriga medlemmar i ledningsgruppen.

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 och behålla medarbetare med rätt kompetens.

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.

Formerna av ersättning m.m.

Ersättningen 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 för verkställande direktören och övriga medlemmar i ledningsgruppen ska fastställas med hänsyn till kompetens, ansvarsområde, erfarenhet och prestation. Koncernen använder ett internationellt erkänt utvärderingssystem för den årliga lönerrevisionen.

(ii) Rörlig ersättning

Den rörliga ersättningen ska mätas under en period om ett år och får uppgå till högst 100 procent av baslönen.

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.

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.

(iii) Pensionsförmåner

För verkställande direktören och övriga medlemmar i ledningsgruppen ska pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, 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 utlandsanställda

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.

Upphörande av anställning

Medlem i ledningsgruppen har sex månaders uppsägningstid. Om anställningen upphör på bolagets initiativ ska avgångsvederlag utgå i relation till antalet tjänsteår och ålder upp till ett maximalt belopp motsvarande två års baslön.

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.