

Punkt 15**Styrelsens förslag till beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare**

Styrelsen för Alfa Laval AB (publ) föreslår att årsstämman den 23 april 2012 fattar följande beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare.

Besluts att anta följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare:

1. Omfattning

Med ledande befattningshavare avses verkställande direktören samt koncernledningen. Dessa riktlinjer gäller för anställningsavtal för ledande befattningshavare som ingås efter det att riktlinjerna godkännts av stämman och för ändringar i befintliga anställningsavtal för ledande befattningshavare som görs därefter. Styrelsen får frångå riktlinjerna om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det. Särskilda skäl kan t.ex. vara att ledande befattningshavare bosatta utanför Sverige måste kunna erbjudas villkor som är konkurrenskraftiga i det land där de är bosatta.

2. Grundprincipen samt hur ersättningsfrågor bereds

Grundprincipen för riktlinjerna är att Alfa Laval AB ska erbjuda en marknadsmässig ersättning så att bolaget kan attrahera och behålla en kompetent företagsledning. Styrelsen har inom sig inrättat ett utskott med uppgift att bereda de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som skall beslutas av årsstämman och ge förslag till styrelsen beträffande löne- och anställningsvillkor för verkställande direktören. Styrelsen beslutar i frågor beträffande löne- och anställningsvillkor för verkställande direktören efter ersättningsutskottets beredning. Utskottet fattar beslut i frågor avseende löne- och anställningsvillkor för de ledande befattningshavare som rapporterar direkt till verkställande direktören. Utskottet rapporterar löpande till styrelsen.

3. Fast ersättning

Den fasta lönen revideras årligen och baseras på den enskilde befattningshavarens kompetens och ansvarsområde.

4. Rörlig ersättning

Den rörliga ersättningen omfattar (i) en individuell årlig rörlig ersättning och kan även som ett komplement omfatta (ii) ett långsiktigt incitamentsprogram.

- (i) Den individuella årliga rörliga ersättningen, kan utgöra mellan 30 och 60 procent av den fasta ersättningen beroende på befattning. Utfallet

beror på graden av uppfyllelse av framförallt uppsatta finansiella mål och i begränsad omfattning även kvalitativa mål.

- (ii) Det långsiktiga incitamentsprogrammet, vilket riktas till maximalt 85 av bolagets högre chefer, däribland bolagets ledande befattningshavare, är avsett att utgöra ett komplement till den individuella årliga rörliga ersättningen. Det är styrelsens förslag att även för 2012 implementera ett långsiktigt incitamentsprogram på liknande villkor som de nu löpande programmen. Det långsiktiga incitamentsprogrammet för 2012 är, liksom de långsiktiga incitamentsprogrammen för 2009, 2010 och 2011 ett kontantbaserat program vilket styrs av bolagets vinst per aktie och löper över tre år. Det föreslagna programmet kan generera maximalt 75 procent för en treårsperiod baserat på deltagarnas individuella årliga rörliga ersättning. Utbetalning till deltagarna i programmet sker efter år tre och endast under förutsättning att de fortfarande är anställda vid utbetalningstidpunkten.

Styrelsen kan överväga om aktie- eller aktiekursrelaterade program till ledande befattningshavare skall föreslås stämman.

5. Pensionsersättning

En detaljerad beskrivning av existerande pensionslösningar för ledande befattningshavare återfinns i not 6 till årsredovisningen för 2011.

Förtida pension utfästs selektivt och bara efter ett särskilt beslut i ersättningsutskottet. Från och med 2006 erbjuds en premiebaserad förtida pensionslösning med en premie om 15 procent av den pensionsgrundande lönen.

För ålderspension, utöver ITP förmånen, erbjuds sedan 2006 en premiebaserad lösning, med en premie om 30 procent av den pensionsgrundande lönen utöver 30 basbelopp. De ledande befattningshavarna har också en särskild familjepension som utgör en utfyllnad mellan ålderspensionen och familjepensionen enligt ITP. Därutöver har de möjlighet att avsätta lön och bonus för en temporär ålders- och familjepension.

6. Icke-monetär ersättning

Ledande befattningshavare har rätt till normala icke-monetära ersättningar, såsom tjänstebil samt företagshälsovård. Alfa Laval kan även i enskilda fall tillhandahålla tjänstebostad.

7. Uppsägning och avgångsvederlag

Vid uppsägning av ledande befattningshavare från Alfa Laval's sida får ersättningen under uppsägningstiden samt avgångsvederlag vara ett belopp som motsvarar maximalt två årslöner.

8. Beräknade kostnader för rörlig ersättning

Kostnaden för rörlig ersättning till ledande befattningshavare enligt styrelsens förslag beräknas baserat på nuvarande ersättningsnivåer och kan vid maximalt utfall, vilket förutsätter att samtliga ersättningsgrundande mål är uppfyllda, komma att uppgå till sammanlagt 22 700 000 kronor (exklusive sociala avgifter), varav till verkställande direktören (tillika koncernchefen) 8 400 000 kronor. Beräkningen är gjord utifrån de personer som för närvarande ingår i koncernledningen. Kostnaderna kan förändras om fler personer skulle tillkomma i koncernledningen.

9. Tidigare beslutade ersättningar som inte förfallit till betalning

Alfa Laval har, vid tiden för årsstämman den 23 april 2012, inga potentiella ersättningsåtaganden som inte förfallit till betalning utöver löpande åtaganden till ledande befattningshavare i enlighet med de ersättningsprinciper som finns beskrivna på sidorna 97-98 i årsredovisningen.

Revisorns yttrande enligt 8 kap. 54 § aktiebolagslagen om huruvida årsstämmans riktlinjer om ersättning till ledande befattningshavare har följts finns fogat till detta förslag och kommer att läggas fram på årsstämman.

Styrelsens redovisning av resultatet av ersättningsutskottets utvärdering enligt punkt 10.3 i Svensk kod för bolagsstyrning finns fogat till detta förslag och kommer att läggas fram på årsstämman.
