

Punkt 2

Valberedningens förslag till val av ordförande vid stämman

Valberedningen för Alfa Laval AB (publ) föreslår att årsstämman den 23 april 2020 fattar följande beslut om val av ordförande vid stämman.

Besluts att välja styrelseordförande Anders Narvinger till ordförande vid årsstämman 2020.

Punkt 10 (b)

Styrelsens förslag till beslut om disposition av bolagets vinst enligt den fastställda balansräkningen och om avstämningsdag för vinstutdelningen

Styrelsen för Alfa Laval AB (publ) föreslår att årsstämman den 23 april 2020 fattar följande beslut om disposition av bolagets vinst enligt den fastställda balansräkningen och om avstämningsdag för vinstutdelningen.

Besluts att vinstutdelning lämnas för 2019 med SEK 5,50 per aktie motsvarande totalt SEK 2 307 009 733 och att resterande vinstmedel om SEK 7 586 511 791 balanseras i ny räkning. Avstämningsdag för rätt till utdelning är måndag 27 april 2020. Utdelningen kommer att utsändas genom Euroclear Sweden AB:s försorg torsdagen den 30 april 2020.

Styrelsens yttrande enligt 18 kap 4 § aktiebolagslagen finns fogat till detta förslag och kommer att läggas fram på årsstämman.

Punkt 12

Valberedningens förslag till beslut om fastställande av antalet styrelseledamöter och styrelsesuppleanter samt av revisorer och revisorssuppleanter som ska väljas av stämman

Valberedningen för Alfa Laval AB (publ) föreslår att årsstämman den 23 april 2020 fattar följande beslut om fastställande av antalet styrelseledamöter, styrelsesuppleanter, revisorer och revisorssuppleanter i Alfa Laval AB.

Beslöts att antalet styrelseledamöter utsedda av stämman ska vara åtta stycken utan suppleanter. Vidare beslöts att antalet revisorer ska vara två liksom att antalet revisorssuppleanter ska vara två.

Punkt 13

Valberedningens förslag till beslut om fastställande av arvoden till styrelsen och revisorerna

Valberedningen för Alfa Laval AB (publ) föreslår att årsstämman den 23 april 2020 fattar följande beslut om fastställande av arvoden till styrelsen och revisorerna.

Beslöts att arvodet till styrelsen ska vara SEK 6 155 000 att fördelas till ledamöter valda av stämman och som inte är anställda av bolaget, enligt följande:

- Ordförande SEK 1 850 000
- Övriga ledamöter SEK 615 000

Beslöts vidare att arvoden, utöver ovan angivna arvoden till styrelseledamöter, ska utgå enligt nedan till de utav dessa ledamöter som är ordförande eller ledamot av nedan nämnda utskott enligt följande:

- Tillägg för ordförande i revisionsutskottet SEK 225 000
- Tillägg för ledamot i revisionsutskottet SEK 150 000
- Tillägg för ordförande i ersättningsutskottet SEK 75 000
- Tillägg för ledamot av ersättningsutskottet SEK 75 000

Beslöts att arvode till revisorerna ska utgå enligt godkänd räkning.

Punkt 14

Valberedningens förslag till val av styrelseordförande, övriga styrelseledamöter, styrelsesuppleanter, revisorer och revisorssuppleanter

Valberedningen för Alfa Laval AB (publ) föreslår att årsstämman den 23 april 2020 fattar följande beslut om val av styrelseordförande, övriga styrelseledamöter, styrelsesuppleanter, revisorer och revisorssuppleanter.

Beslöts att omvälja Finn Rausing, Jörn Rausing, Ulf Wiinberg, Henrik Lange, Heléne Mellquist och Maria Moræus Hanssen som styrelseledamöter för tiden intill slutet av årsstämman 2021. Anders Narvinger och Anna Ohlsson-Leijon har avböjt omval.

Beslöts att välja Dennis Jönsson som ny ledamot och ordförande i styrelsen samt Ray Mauritsson som ny styrelseledamot.

Om Dennis Jönssons uppdrag som styrelseordförande upphör i förtid, ska styrelsen välja en ny ordförande.

Beslöts, i enlighet med revisionsutskottets rekommendation, omval av auktoriserade revisorerna Staffan Landén och Karoline Tedevall till bolagets revisorer för det kommande året, det vill säga för tiden intill slutet av årsstämman 2021 samt omval av auktoriserade revisorn Henrik Jonzén och nyval av auktoriserade revisorn Andreas Mast till bolagets revisorssuppleanter för det kommande året, det vill säga för tiden intill slutet av årsstämman 2021. Nina Bergman har avböjt omval.

Information om samtliga ledamöter som föreslås till styrelsen samt valberedningens motiverade yttrande beträffande förslag till styrelse, finns på Alfa Laval AB:s hemsida, <https://www.alfalaval.se/investerare/bolagsstyrning/> och kommer även att finnas tillgängligt på stämman.

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 2020 fattar följande beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare.

Besluts att anta följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare:

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Ledande befattningshavare, det vill säga verkställande direktören och andra medlemmar i koncernledningen som rapporterar till verkställande direktören, omfattas av dessa riktlinjer. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna har antagits av årsstämman i april 2020. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman. Riktlinjerna är väsentligt i linje med de riktlinjer som antogs av stämman 2019 men är mer detaljerade till följd av nya lagkrav.

En förutsättning för en framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. För ytterligare information om Alfa Lavals affärsstrategi, vänligen se <https://www.alfalaval.com/investors/in-brief/#xaa>

Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Ersättningen ska vara marknadsmässig och kan bestå av följande komponenter: fast baslön, rörlig kontantersättning (inklusive STI och LTIP), pensionsförmåner och andra förmåner. Nämnade komponenter, deras syfte och komponenternas koppling till företagets affärsstrategi beskrivs nedan.

Beslutsprocess för att fastställa, granska och genomföra riktlinjerna

Styrelsen har inrättat ett utskott inom styrelsen (ersättningsutskottet), med uppgift att, inom styrelsen, bereda riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen ska upprätta förslag till reviderade riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla tills dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman.

Styrelsen ska, med undantag för vad som anges i dessa riktlinjer, besluta om frågor som rör ersättnings- och anställningsvillkor för alla andra ledande befattningshavare. Ersättningsutskottet ska löpande rapportera till styrelsen. Verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare ska inte närvara när deras respektive ersättningsvillkor diskuteras.

Bolagsstämman kan därutöver – oaktat vad som framgår av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar.

Fast baslön

Syfte och koppling till strategi

Bidrar till att attrahera och behålla de främsta talangerna. Säkerställer konkurrenskraft samtidigt som det ger möjlighet att kontrollera fasta kostnader för att optimera effektiviteten.

Genomförande

- Revideras normalt årligen. Ökningar träder vanligtvis i kraft från den 1 januari eller i samband med en förändring av ansvarsområde.
- Ersättningsutskottet ska bland annat överväga följande parametrar när utskottet reviderar fast baslön:
 - Ekonomiska förutsättningar och löneläge samt trender.
 - Individens prestation och ansvarsområden.
 - Fast baslön och total ersättning hos andra företag som verkar inom samma marknad, vanligtvis genom jämförelse med liknande roller.

Rörlig kontantärsättning

En del av den totala ersättningen till ledande befattningshavare är kopplad till företagets prestation på så sätt att den totala ersättningen ökar eller minskar i linje med prestation och på så vis främja företagets affärsstrategi och långsiktiga intressen.

Årligt kortsiktigt incitamentprogram (STI)

Syfte och koppling till strategi

Stimulera och generera fokus på uppfyllelse av årliga finansiella och strategiska kriterier.

Genomförande

- Kriterier, viktning och mål ska årligen föreslås av ersättningsutskottet och godkännas av styrelsen. Målen ska fastställas med beaktande av bolagets verksamhetsplan samt historiska och förväntade resultat.
- Utfallet av kriterier för utdelning av STI ska mätas under en period om ett år och vara beroende av graden av uppfyllelse av förutbestämda mål.
- Styrelsen ska ha möjlighet att enligt lag eller avtal, och med de begränsningar som kan följa därav, helt eller delvis återkräva STI som utbetalats på felaktiga grunder (så kallad claw-back).

Ersättningsnivåer	Som högst får STI uppgå till 40 procent av fast baslön. För verkställande direktören får STI som högst uppgå till 60 procent av fast baslön. Ersättningsutskottet ska ha möjlighet att se över beslutade ersättningsnivåer för att säkerställa fortsatt konkurrenskraftighet på marknaden.
-------------------	--

Kriterier	Utdelning av STI ska främst baseras på finansiella kriterier. Kriterierna ska utformas för att gynna företagets affärsstrategi och långsiktiga intressen.
-----------	---

Långsiktigt kontantbaserat incitamentsprogram (LTIP)

Syfte och koppling till strategi	Skapa extra fokus på långsiktigt värdeskapande för bolagets aktieägare.
----------------------------------	---

Genomförande	• Styrelsen kan årligen besluta om att implementera ett LTIP med en treårig löptid. • Utbetalning till deltagarna i programmet sker först efter år tre och endast under förutsättning att de fortfarande är anställda vid utbetalningstidpunkten. • Styrelsen ska ha möjlighet att enligt lag eller avtal, och med de begränsningar som kan följa därav, helt eller delvis återkräva LTIP som utbetalats på felaktiga grunder (så kallad claw-back). • Om ersättningsutskottet bedömer att en omstrukturering inom bolaget eller någon annan extraordinär händelse påverkar värdet på en utbetalning till en deltagare, får metoden för att beräkna andelen av det maximala värdet av utbetalningen justeras på ett sådant sätt som ersättningsutskottet finner skäligt och rimligt.
--------------	--

Ersättningsnivåer	För ledande befattningshavare får LTIP som mest uppgå till 40 procent av den fasta baslönen för varje treårsperiod. För verkställande direktören får LTIP uppgå till högst 50 procent av den fasta baslönen för varje treårsperiod.
-------------------	---

Kriterier	Kriterier för LTIP ska vara relaterade till finansiella mål över en affärscykel inklusive, men inte nödvändigtvis begränsat till, rörelsemarginal (justerad EBITA-marginal) och faktureringsstillväxt. Maximalt utfall utgår när de externt kommunicerade och långsiktiga finansiella målen klart har överträffats.
-----------	---

I syfte att rekrytera eller behålla ledande befattningshavare, eller vid extraordinära arbetsinsatser utöver en individs ordinarie arbetsuppgifter kan ersättningsutskottet, baserat på förslag från verkställande direktören, besluta om en särskild kontant ersättning. Sådan ersättning får inte överstiga ett belopp motsvarande 40 procent av den fasta årliga baslönen och får inte betalas mer än en gång per år och individ.

Pensionsförmåner

Syfte och koppling till strategi Tillhandahålla konkurrenskraftiga och kostnads-effektiva pensionsförmåner.

Genomförande

- Pensionsförmåner ska vara premiebestämda. Detta gäller dock inte i de fall då berörd befattningshavare omfattas av förmånsbestämd pension enligt tvingande kollektivavtalsbestämmelser.
- Rörlig kontantersättning ska inte vara pensionsgrundande om inte den ledande befattningshavaren omfattas av tvingande kollektivavtalsbestämmelser där detta föreskrivs.
- Premiebestämd förtida pension kan erbjudas selektivt och endast efter ett särskilt beslut i ersättningsutskottet.
- För ledande befattningshavare som lyder under andra regler än svenska får, såvitt avser pensionsförmåner, vederbörliga anpassningar ske för att följa tvingande regler eller lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt som möjligt ska tillgodoses.

Ersättningsnivåer Pensionspremier för premiebestämd pension kan som mest uppgå till 50 procent av den pensionsgrundande lönen (för verkställande direktören den fasta årliga baslönen).

Andra förmåner

Syfte och koppling till strategi Tillhandahålla konkurrenskraftiga och kostnads-effektiva förmåner.

Genomförande

- Andra förmåner som kan inkluderas är bland annat, men inte begränsat till, livförsäkring, invaliditetsförsäkring, sjukförsäkring och sjukvårdsförsäkring samt tjänstebil eller biltillägg.
- För ledande befattningshavare som lyder under andra regler än svenska får, såvitt avser förmåner, erforderliga anpassningar ske för att följa tvingande regler eller fast lokal praxis, varvid dessa riktlinjers

övergripande ändamål så långt som möjligt ska tillgodoses.

- Ledande befattningshavare som är s.k. international assignees (exempelvis expatriater) i eller från Sverige kan erhålla ytterligare ersättning och andra förmåner i skäligen omfattning med beaktande av de särskilda omständigheter som är förknippade med det internationella uppdraget. I sådant fall ska dessa riktlinjers övergripande ändamål i möjligaste mån tillgodoses.

Ersättningsnivåer

- Andra förmåner får sammantaget inte överstiga 5 procent av den fasta årliga baslönen och ska sättas till en nivå som ersättningsutskottet anser:
 - utgör en relevant nivå på förmånen med hänsyn till roll och individuella omständigheter,
 - är i linje med jämförbara roller i bolag av likartad storlek och komplexitet på den lokala marknaden, samt
 - är lämplig i jämförelse med de förmåner som erbjuds till övriga anställda inom den lokala marknaden.

Uppsägning

Detaljer

- Vid uppsägning av ledande befattningshavare från bolagets sida ska följande gälla:
 - Uppsägningstiden får inte överstiga tolv månader.
 - Fast baslön under uppsägningstiden samt avgångsvederlag får sammantaget inte överstiga ett belopp som motsvarar den fasta baslönen för två år.
- Vid uppsägning från befattningshavarens sida ska uppsägningstiden inte överstiga sex månader. Befattningshavaren har inte rätt till avgångsvederlag under uppsägningstiden.
- Lämpliga s.k. good/bad leaver-principer ska appliceras på STI och LTIP.
- Återflytt – Om en ledande befattningshavare är en international assignee kan bolaget ersätta rimliga kostnader för återflytt av good leavers. Vid utbetalning av sådan ersättning ska dessa riktlinjers övergripande ändamål i möjligaste mån tillgodoses.
- För ledande befattningshavare som lyder

under andra regler än svenska kan, såvitt avser ersättning vid uppsägning, erforderliga anpassningar ske för att följa tvingande regler eller fast lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål i möjligaste mån ska tillgodoses.

Lön och anställningsvillkor för anställda

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningsens komponenter samt ersättningsens ökning och ökningstakt över tid har inkluderats. Utvecklingen av skillnaden mellan de ledandebefattningshavarnas ersättning och övriga anställdas ersättning kommer att redovisas i ersättningsrapporten.

Frågående av riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt frångå 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 intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket även innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.

Ytterligare information beträffande ersättning till ledande befattningshavare finns i Alfa Laval's årsredovisning.

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

Punkt 16**Styrelsens förslag till beslut om ändring av Alfa Laval AB:s bolagsordning**

Styrelsen för Alfa Laval AB (publ) föreslår att årsstämman den 23 april 2020 på grund av lagändringar beslutar att ändra Alfa Laval AB:s bolagsordning.

Beslöts att ändra Alfa Laval AB:s bolagsordning enligt följande.

Nuvarande lydelse	Föreslagen lydelse
§ 1 Bolagets firma är Alfa Laval AB. Bolaget är publikt (publ).	§ 1 Bolagets firma företagsnamn är Alfa Laval AB. Bolaget är publikt (publ).
§ 10 Aktieägare som vill delta i förhandlingarna vid bolagsstämman skall dels vara upptagen i utskrift eller annan framställning av hela aktieboken avseende förhållandena fem vardagar före stämman, dels göra anmälan till bolaget senast kl 12.00 den dag som anges i kallelsen till stämman. Sistnämnda dag får inte vara söndag, annan allmän helgdag, lördag, midsommarafton, julafton eller nyårsafton och inte infalla tidigare än femte vardagen före bolagsstämman. Aktieägare får vid bolagsstämman medföra ett eller två biträden, dock endast om aktieägaren gjort anmälan härom enligt föregående stycke.	§ 10 Aktieägare som vill delta i förhandlingarna vid bolagsstämman skall dels vara upptagen i utskrift eller annan framställning av hela aktieboken avseende förhållandena fem vardagar före stämman, dels göra anmälan En aktieägare får delta i bolagsstämman endast om aktieägaren anmäler detta till bolaget senast kl 12.00 den dag som anges i kallelsen till stämman. Sistnämnda dag får inte vara söndag, annan allmän helgdag, lördag, midsommarafton, julafton eller nyårsafton och inte infalla tidigare än femte vardagen före bolagsstämman. Aktieägare får vid bolagsstämman medföra ett eller två biträden, dock endast om aktieägaren gjort anmälan härom enligt föregående stycke.
§ 11 Bolagets aktier skall vara registrerade i ett avstämningsregister enligt lagen (1998:1479) om kontoföring av finansiella instrument.	§ 11 Bolagets aktier skall vara registrerade i ett avstämningsregister enligt lagen (1998:1479) om värdepapperscentraler och kontoföring av finansiella instrument.