

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 2021. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman. Riktlinjerna är väsentligt i linje med de riktlinjer som antogs av stämman 2020.

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 Laval's 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. Nämda 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 kontanterättning

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 50 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 kostnadseffektiva pensionsförmåner.

Genomförande

- Pensionsförmåner ska vara premiebestämda. Detta gäller dock inte i de fall då berörd befattningshavare omfattas av förmånsbestämd pension enligt tvingande kollektivavtalsbestämmelser.
- Rörlig kontanterättning 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 kostnadseffektiva 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 skälig 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, ersättningens komponenter samt ersättningens 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 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 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 Lavals årsredovisning.