

STYRELSENS FÖRSLAG TILL RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

Alimak Group AB (publ) har etablerade principer och former för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen och dess ersättningsutskott beslutar om utformning av ersättningsystem samt storlek och former för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen föreslår att stämman fastställer följande riktlinjer för bestämmande av lön och annan ersättning till bolagets Chief Executive Officer (CEO) och andra ledande befattningshavare. Med ledande befattningshavare avses bolagets medlemmar i koncernledningen. Riktlinjerna gäller för avtal som ingås efter stämmans beslut samt för det fall ändringar görs i befintliga avtal efter denna tidpunkt.

Styrelsen ges möjlighet att kunna avvika från nedanstående riktlinjer i enskilda fall där särskilda skäl eller behov föreligger.

Allmänt

Det är för bolaget och dess aktieägare av grundläggande betydelse att riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare i ett kort- och långsiktigt perspektiv skapar goda förutsättningar för att attrahera och behålla kompetenta medarbetare och chefer. För att uppnå detta är det viktigt att vidmakthålla rättvisa och internt balanserade villkor som samtidigt är marknadsmässigt konkurrenskraftiga vad avser struktur, omfattning och nivå på ersättning.

Anställningsvillkoren för ledande befattningshavare bör innehålla en väl avvägd kombination av fast lön, årlig variabel lön, långsiktigt incitamentsprogram, pensionsförmåner och andra förmåner samt villkor vid uppsägning/avgångsvederlag.

Den totala årliga kontanta ersättningen, dvs. fast lön jämte variabel lön och andra långsiktiga kontanta ersättningar, ska vara marknadsmässig i den geografiska marknad inom vilken individen verkar och är anställd. Den totala nivån på ersättningen ska ses över årligen för att säkerställa att den ligger i linje med marknaden för likvärdiga positioner inom den relevanta geografiska marknad som individen befinner sig i.

Kompensationen skall vara baserad på prestation, vara konkurrenskraftig och baserad på en princip av "betalning efter prestation". Den bör därför innehålla en attraktiv kombination av fast lön och variabel lön, där den rörliga ersättningen kan utgöra en relativt stor del av den totala kompensationen men är begränsad till ett förutbestämt maximalt belopp.

I årsredovisningen anges den totala ersättningen och de övriga förmåner som utgått till de ledande befattningshavarna under året.

Ersättning och ersättningsformer

Bolagets ersättningsystem innehåller olika former av ersättning i syfte att skapa en väl avvägd kompensation som stödjer kort- och långsiktig målstyrning och verkar för måluppfyllelse.

Fast lön

Den fasta lönen ska vara individuell och baserad på varje individs ansvar och roll såväl som individens kompetens och erfarenhet i relevant befattning.

Short Term Incentive/Årlig variabel lön

Ledande befattningshavare har en årlig variabel lön som utfaller på helårsbasis. Den årliga variabla lönen är rörlig och strukturerad som en procentsats av den fasta lönen. Mål för variabel lön ska i första hand vara relaterade till utfall av finansiella mål för bolaget samt eventuella tydligt definierade individuella mål avseende specifika arbetsuppgifter. De senare används för att säkerställa fokus på icke finansiella mål av särskilt intresse.

Finansiella mål för den variabla lönen fastställs årligen av styrelsen i syfte att säkerställa att de är i linje med bolagets affärsstrategi och resultatmål. På styrelsens uppdrag fastställer ersättningsutskottet de av bolagets CEO föreslagna finansiella målen för enskilda ledande befattningshavare. Vid utvärdering av utfall av variabel lön görs en helhetsbedömning av prestationen.

Den del av den totala ersättningen som utgör årlig variabel lön varierar beroende på position och kan uppgå till 70 procent av den fasta årslönen då full måluppfyllelse har uppnåtts för CEO och till högst 50 procent av den fasta årslönen då full måluppfyllelse har uppnåtts för övriga ledande befattningshavare. Målformuleringen är så konstruerad att ingen variabel lön utgår om en lägsta prestationsnivå inte uppfyllts.

Bolagets kostnad för den årliga variabla lönen till ledande befattningshavare under 2018 kan vid maximalt utfall komma att uppgå till sammanlagt cirka 11 miljoner kronor (exklusive kostnad för sociala avgifter).

Long Term Incentive program/Långsiktigt incitamentsprogram

I syfte att stärka långsiktighet i beslutsfattande och säkerställa långsiktig måluppfyllelse kan styrelsen föreslå stämman att besluta om långsiktiga incitamentsprogram.

Styrelsen använder sig av långsiktiga incitament i syfte att stärka Alimak-koncernens förmåga att rekrytera och behålla medarbetare, sprida och öka aktieägandet bland nyckelpersoner samt säkerställa ett gemensamt fokus på långsiktig värdetillväxt för aktieägarna vilket gör att aktieägare och berörda medarbetare får samma mål. Styrelsen anser att ett prestationsbaserat

aktiesparprogram erbjuder bäst möjlighet till att knyta nyckelpersoners belöning till bolagets framtida resultat- och värdeutveckling.

Ersättning till styrelseledamöter

Stämмоvalda styrelseledamöter ska i särskilda fall kunna erhålla arvode och annan ersättning för arbete som utförs för bolagets räkning, vid sidan av styrelsearbetet. För sådana tjänster ska kunna utgå ett marknadsmässigt arvode som ska godkännas av styrelsen.

Pensioner

Vid ingående av nya pensionsavtal ska ledande befattningshavare som är pensionsberättigade ha avgiftsbestämda pensionsavtal. Pensionering sker för ledande befattningshavare enligt respektive lands pensionsregler. Huvudregeln är att pensionsavsättningar baseras enbart på fast lön. Vissa individuella anpassningar kan förekomma i linje med vad som är brukligt på respektive geografisk marknad.

Övriga förmåner

Övriga förmåner, såsom företagsbil, ersättning för friskvård, sjukvårds- och sjukförsäkring, ska utgöra en mindre del av den totala kompensationen och överensstämma med vad som är marknadsmässigt brukligt på respektive geografisk marknad.

Särskilda ersättningar

Utöver här beskrivna ersättningar kan i undantagsfall överenskommelse om ytterligare ersättningar träffas t ex när detta bedöms nödvändigt för att attrahera och behålla nyckelkompetens eller att förmå individer att flytta till nya tjänstgöringsorter eller nya befattningar. Sådana särskilda ersättningar ska dock vara tidsbegränsade och inte överstiga 36 månader. Dessa ska inte heller överstiga två gånger den ersättning befattningshavaren skulle ha erhållit om sådan överenskommelse om särskild ersättning inte träffats.

Villkor vid uppsägning och avgångsvederlag

Villkor vid uppsägning och avgångsvederlag ska överensstämma med vad som är brukligt på respektive geografisk marknad. Bolagets CEO skall ha en egen uppsägningstid om 6 månader och 12 månaders uppsägningstid från företagets sida. Övriga ledande befattningshavare har uppsägningstider på upp till 6 månader. Vid ingående av nya anställningsavtal kan överenskommelse träffas med ledande befattningshavare om avgångsvederlag motsvarande maximalt 12 månaders fast lön. Detta enbart vid uppsägning från bolagets sida och i övrigt gäller praxis i den geografiska marknad där befattningshavaren verkar.

Stockholm i april 2018
Alimak Group AB (publ)
Styrelsen