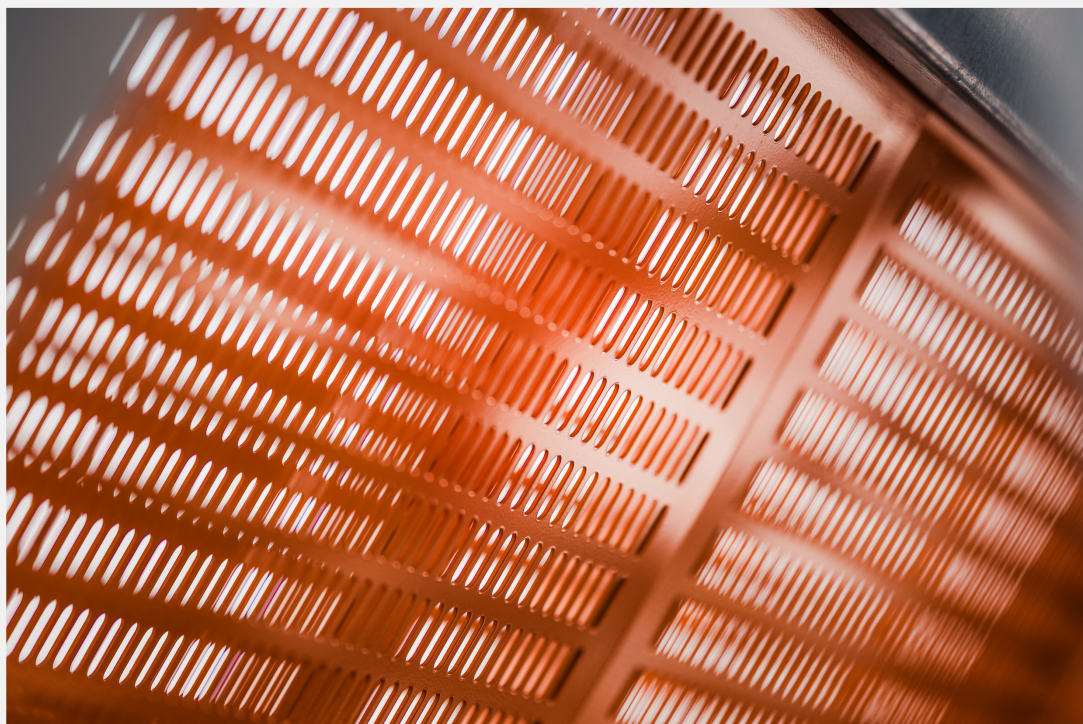


Årsstämma 2020

Styrelsens förslag



INNEHÅLL

1. Förslag till dagordning
2. Styrelsens förslag till beslut om riktlinjer för lön och annan ersättning
3. Styrelsens förslag till beslut om prestationsbaserat aktiesparprogram för ledande befattningshavare
4. Styrelsens förslag till beslut om bemyndigande för styrelsen att besluta om förvärv av egna aktier
5. Styrelsens förslag till beslut om bemyndigande för styrelsen att besluta om överlåtelse av egna aktier
6. Styrelsens förslag till beslut om överlåtelse av egna aktier till deltagare i LTI 2020
7. Styrelsens redovisning av ersättningsutskottets utvärdering av ersättningar till ledande befattningshavare
8. Styrelsens yttrande enligt 18 kap. 4 § aktiebolagslagen
9. Styrelsens yttrande enligt 19 kap. 22 § aktiebolagslagen

FÖRSLAG TILL DAGORDNING

1. Öppnande av stämman
2. Val av ordförande vid stämman
3. Upprättande och godkännande av röstlängd
4. Godkännande av dagordning
5. Val av en eller två justerare
6. Prövning av om stämman blivit behörigen sammankallad
7. Anförande av den verkställande direktören
8. Framläggande av årsredovisningen och revisionsberättelsen samt koncernredovisningen och koncernrevisionsberättelsen
9. Beslut om:
 - a) fastställande av resultaträkningen och balansräkningen samt koncernresultaträkningen och koncernbalansräkningen,
 - b) disposition av bolagets resultat enligt den fastställda balansräkningen samt fastställande av avstämningsdag för utdelning, och
 - c) ansvarsfrihet gentemot bolaget för styrelseledamöterna och den verkställande direktören för räkenskapsåret 2019
10. Beslut om antal styrelseledamöter samt antal revisorer
11. Beslut om arvode till styrelsens ledamöter och revisor
12. Val av styrelseledamöter och styrelseordförande
13. Val av revisor
14. Beslut om riktlinjer för lön och annan ersättning
15. Beslut om prestationsbaserat aktiesparprogram för ledande befattningshavare
16. Beslut om:
 - a) bemyndigande för styrelsen att besluta om förvärv av egna aktier,
 - b) bemyndigande för styrelsen att besluta om överlåtelse av egna aktier,
 - c) överlåtelse av egna aktier till deltagare i LTI 2020
17. Stämmans avslutande

STYRELSENS FÖRSLAG TILL RIKTLINJER FÖR LÖN OCH ANNAN ERSÄTTNING

Styrelsen föreslår att stämman beslutar om följande riktlinjer för bestämmande av lön och annan ersättning till styrelseledamöter, vd och koncernchef (VD), vice VD och andra ledande befattningshavare. Med ledande befattningshavare avses medlemmar i koncernledningen. Riktlinjerna gäller för avtal som ingås efter stämmans beslut samt för det fall ändringar görs i befintliga avtal efter denna tidpunkt. Riktlinjerna omfattar inte styrelsearvode som beslutas av stämman eller sådana emissioner och överlåtelse som omfattas av 16 kap. aktiebolagslagen.

Riktlinjernas främjande av affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Koncernens affärsstrategi är i korthet följande.

Alimak Group kommer att stärka sin position som en global, marknadsledande leverantör av vertikala transportlösningar för professionellt bruk för att uppnå hållbar, lönsam tillväxt. Detta genom marknadsutvidgning, tillväxt av eftermarknadsaffären och genom optimerad affärsverksamhet.

För ytterligare information om koncernens affärsstrategi, se alimakgroup.com samt den senaste årsredovisningen inklusive hållbarhetsrapport.

Det är för koncernen och dess aktieägare av grundläggande betydelse att dessa riktlinjer i ett kort- och långsiktigt perspektiv skapar goda förutsättningar för att attrahera och behålla kompetenta medarbetare och chefer. Syftet med riktlinjerna är att skapa ökad transparens i ersättningsfrågor och genom relevanta ersättningsstrukturer skapa incitament för ledande befattningshavare att verkställa strategiska planer och leverera goda operativa resultat för att stödja koncernens affärsstrategi samt långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. 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. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare, oavsett geografisk marknad, kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning.

Ersättning och ersättningsformer

Anställningsvillkoren för ledande befattningshavare bör innehålla en väl avvägd kombination av fast lön, rörlig lön, pensionsförmåner och andra förmåner samt villkor vid uppsägning/avgångsvederlag. Styrelsen kan härutöver bereda och stämman besluta om aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. En sådan kombination av ersättning ger möjlighet till både en kort och långsiktig målstyrning och verkar också för måluppfyllelse. Nedan beskrivs de olika former av ersättning som kan komma att betalas ut.

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. Vid maximalt utfall av rörlig ersättning utgör den fasta lönen mellan 45-55 procent av den totala ersättningen till ledande befattningshavare.

Rörlig lön

Ledande befattningshavare har en årlig rörlig lön som utfaller på helårsbasis. Den rörliga lönen är strukturerad som en procentsats av den fasta lönen. Mål för rörlig lön ska i första hand vara relaterade till utfall av finansiella mål för koncernen samt eventuella tydligt definierade individuella mål avseende specifika arbetsuppgifter eller koncernens hållbarhetsarbete. Målen ska vara utformade så att de främjar koncernens affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att de har en tydlig koppling till affärsstrategin och främjar befattningshavarens långsiktiga utveckling.

Den rörliga lönen varierar beroende på position och kan uppgå till högst 70 procent av den fasta lönen för VD och högst 50 procent av den fasta lönen för övriga ledande befattningshavare.

Målformuleringen är så konstruerad att ingen rörlig lön utgår om en lägsta prestationsnivå inte uppfyllts. Vid maximalt utfall av rörlig ersättning utgör den rörliga lönen mellan 25-30 procent av den totala ersättningen till ledande befattningshavare.

När den årliga mätperioden avslutas ska det bedömas i vilken utsträckning målen har uppfyllts genom en helhetsbedömning av prestationen. Ersättningsutskottet ansvarar för bedömningen avseende rörlig lön till VD och övriga ledande befattningshavare. Såvitt avser finansiella mål ska bedömningen baseras på den av koncernen offentliggjorda, reviderade finansiella informationen.

Koncernen har inte några uppskovsperioder eller möjlighet att enligt avtal återkräva rörlig lön.

Pensioner

Huvudregeln är att pensionsavsättningar baseras på kollektivavtalsbestämmelser inom respektive geografisk marknad. Vid ingående av nya pensionsavtal ska ledande befattningshavare som är pensionsberättigade ha avgiftsbestämda pensionsavtal baserade på fast lön. Rörlig ersättning ska vara pensionsgrundande endast i den mån så följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser som är tillämpliga på befattningshavaren. Pensionering sker för ledande befattningshavare enligt respektive lands pensionsregler.

Pensionsavtal för VD kan överstiga gällande lokala kollektivavtal men ska vara avgiftsbestämd och skall uppgå till mellan 30-40 procent av den fasta lönen.

Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får, såvitt avser pensionsförmåner, vederbörliga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller fast lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses.

Vid maximalt utfall av rörlig ersättning utgör pensioner 15-20 procent av den totala ersättningen till ledande befattningshavare.

Övriga förmåner

Övriga förmåner, såsom tjänstebil, bostadsbidrag (*En: housing allowance*), ersättning för friskvård, sjukvårds- och sjukförsäkring, ska utgöra en mindre del av den totala compensationen och överensstämma med vad som är marknadsmässigt brukligt på respektive geografisk marknad.

Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får, såvitt avser andra förmåner, vederbörliga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller fast lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses.

Vid maximalt utfall av rörlig ersättning utgör övriga förmåner mellan 5-10 procent av den totala ersättningen till ledande befattningshavare.

Särskilda ersättningar

Ytterligare särskild ersättning kan, förutsatt att sådana extraordinära arrangemang är tidsbegränsade och inte överstiger 36 månader, endast göras på individnivå antingen i syfte att rekrytera eller behålla befattningshavare, eller att förmå individer att flytta till nya tjänstgöringsorter eller nya befattningar, eller som ersättning för extraordinära arbetsinsatser utöver personens ordinarie arbetsuppgifter. Dessa ska inte heller överstiga två gånger den ersättning den ledande befattningshavaren skulle ha erhållit om sådan överenskommelse om särskild ersättning inte träffats. Sådan ersättning får ej utges mer än en gång per år och per individ. Beslut om sådan ersättning ska fattas av styrelsen på förslag av ersättningsutskottet

Långsiktigt incitamentsprogram

Styrelsen har i år och även två gånger tidigare föreslagit stämman att anta ett prestationsbaserat aktiesparprogram, då styrelsen anser att ett sådant program erbjuder bäst möjlighet till att knyta ledande befattningshavares och nyckelpersoners belöning till bolagets framtida resultat- och värdeutveckling.

Nämnda program uppställer krav på en egen investering i bolagets aktier och att dessa aktier behålls under en intjänandeperiod om tre år. Efter intjänandeperioden kommer deltagarna att vederlagsfritt tilldelas aktier i bolaget förutsatt att vissa intjänandevillkor som fortsatt anställning och ett visst finansiellt prestationsmål är uppfyllda. Se bilaga för ytterligare information om de utestående programmen.

Dessa långsiktiga incitamentsprogram främjar koncernens affärsstrategi, långsiktiga intressen inklusive dess hållbarhet genom att de stärker koncernens förmåga att rekrytera och behålla medarbetare, sprida och öka aktieägandet bland nyckelpersoner samt säkerställa ett gemensamt fokus på långsiktig värdetillväxt för aktieägarna.

Under 2020 kommer inte någon tilldelning ske i bolagets långsiktiga incitamentsprogram då inget tidigare incitamentsprogram löper ut.

Villkor vid uppsägning m.m.

Villkor vid uppsägning och avgångsvederlag ska överensstämja med vad som är brukligt på respektive geografisk marknad. VD ska ha en egen uppsägningstid om i vart fall 6 månader och 12 månaders uppsägningstid från bolagets sida. Övriga ledande befattningshavare ska ha 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 gäller enbart vid uppsägning från bolagets sida och i övrigt gäller praxis i den geografiska marknad där befattningshavaren verkar.

Ersättning till styrelseledamöter

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

Lön och anställningsvillkor för övriga anställda

Vid framtagandet av detta förslag till riktlinjer har lön och anställningsvillkor för bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Styrelsen beslutar, efter beredning av ersättningsutskottet, om utformning av ersättningssystem samt storlek och former för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av stämman. Ersättningsutskottet ska följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för koncernledningen, tillämpningen av riktlinjerna samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer inom koncernen.

Ersättningsutskottets ledamöter är oberoende i förhållande till koncernen och koncernledningen. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte VD eller andra personer i koncernledningen, i den mån de berörs av frågorna. Vid alla beslut säkerställs att

intressekonflikter motverkas samt att eventuella intressekonflikter hanteras i enlighet med koncernens ramverk för styrning som består av en uppförandekod, policyer och riktlinjer.

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 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 innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.

Beskrivning av betydande förändringar av riktlinjerna

Riktlinjernas innehåll har setts över och anpassats med anledning av de lagkrav som uppkommit till följd av Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2017/828 om ändring av direktiv 2007/36/EG vad gäller uppmuntrande av aktieägares långsiktiga engagemang.

Övrigt

I årsredovisningen anges total ersättning och övriga förmåner till ledande befattningshavare under året.

Stockholm i februari 2020
Alimak Group AB (publ)
Styrelsen

Bilaga – Information om tidigare beslutade ersättningar som inte har förfallit till betalning

Prestationsbaserat aktiesparprogram för ledande befattningshavare (LTI 2018)

Årsstämman 2018 beslutade, i enlighet med styrelsens förslag, om ett prestationsbaserat aktiesparprogram för ledande befattningshavare, LTI 2018. Programmet har en löptid på cirka tre år och kommer att erbjudas en grupp om 50 personer bestående av, vid sidan av ledande befattningshavare i Alimak, nyckelpersoner inom Alimak-koncernen.

Deltagande förutsätter en investering i Alimak-aktier. Varje förvärvad Alimak-aktie ger deltagaren rätt att efter en treårsperiod vederlagsfritt tilldelas ett visst antal aktier, förutsatt att vissa prestationsmål rörande vinst per aktie uppfylls.

Totalt kan högst 73 500 Alimak-aktier tilldelas deltagarna vilket motsvarar cirka 0,14 procent av utestående aktier och röster i Alimak. Vinsten för deltagarna är begränsad på så sätt att deltagarna får tillgodoräkna sig en värdestegring om maximalt 300 procent av den genomsnittliga aktiekursen under programmets anmälningstid.

Under antagandet av full måluppfyllelse och en genomsnittlig aktiekurs under programmets anmälningstid på SEK 140 (vilket innebär att den maximala vinst som deltagarna kan tillgodoräkna sig per tilldelad aktie är SEK 560) kan kostnaden för LTI 2018, inklusive sociala avgifter, maximalt uppgå till cirka 23,3 MSEK, vilket på årsbasis motsvarar cirka 7,8 MSEK. Under antagandet av en måluppfyllelse om 50 procent och en genomsnittlig aktiekurs under programmets anmälningstid på 140 SEK beräknas den totala kostnaden för LTI 2018, inklusive sociala avgifter, uppgå till högst cirka 16,8 MSEK, vilket på årsbasis motsvarar 5,6 MSEK.

Prestationsbaserat aktiesparprogram för ledande befattningshavare (LTI 2019)

Årsstämman 2019 beslutade, i enlighet med styrelsens förslag, om ett prestationsbaserat aktiesparprogram för ledande befattningshavare, LTI 2019. Programmet har en löptid på cirka tre år och kommer att erbjudas en grupp om 50 personer bestående av, vid sidan av ledande befattningshavare i Alimak, nyckelpersoner inom Alimak-koncernen.

Deltagande förutsätter en investering i Alimak-aktier. Varje förvärvad Alimak-aktie ger deltagaren rätt att efter en treårsperiod vederlagsfritt tilldelas ett visst antal aktier, förutsatt att vissa prestationsmål rörande vinst per aktie uppfylls.

Totalt kan högst 73 500 Alimak-aktier tilldelas deltagarna vilket motsvarar cirka 0,14 procent av utestående aktier och röster i Alimak. Vinsten för deltagarna är begränsad på så sätt att deltagarna får tillgodoräkna sig en värdestegring om maximalt 300 procent av den genomsnittliga aktiekursen under programmets anmälningstid.

Under antagandet av full måluppfyllelse och en genomsnittlig aktiekurs under programmets anmälningstid på 135 SEK (vilket innebär att den maximala vinst som deltagarna kan tillgodoräkna sig per tilldelad aktie är 540 SEK) kan kostnaden för LTI 2019, inklusive sociala avgifter, maximalt uppgå till cirka 22 MSEK, vilket på årsbasis motsvarar cirka 7 MSEK. Under antagandet av en måluppfyllelse om 50 procent och en genomsnittlig aktiekurs under programmets anmälningstid på 135 SEK beräknas den totala kostnaden för LTI 2019, inklusive sociala avgifter, uppgå till högst cirka 11 MSEK, vilket på årsbasis motsvarar 4 MSEK.

STYRELSENS FÖRSLAG TILL BESLUT OM PRESTATIONSBASERAT AKTIESPARPROGRAM FÖR LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

Styrelsen föreslår att stämman beslutar om ett prestationsbaserat aktiesparprogram ("LTI 2020") för ledande befattningshavare och nyckelpersoner inom koncernen. Om stämman beslutar om LTI 2020 avser styrelsen att i efterhand informera om målnivåer och utfall senast på årsstämman 2023. LTI 2020 innebär inte någon utspädning för existerande aktieägare i bolaget.

Styrelsens avsikt är att incitamentsprogrammet ska vara långsiktigt och styrelsen avser därför att under kommande år återkomma med liknande förslag till incitamentsprogram för beslut av stämman.

Sammanfattning och motiv

Programmet omfattar maximalt 50 ledande befattningshavare och nyckelpersoner inom koncernen. För att delta i programmet krävs en egen investering i bolagets aktier. Efter intjänandeperioden kommer deltagarna att vederlagsfritt tilldelas aktier i bolaget förutsatt att vissa intjänandevillkor är uppfyllda. För att dessa s.k. Prestationsaktierätter ska berättiga deltagaren att erhålla aktier i bolaget krävs fortsatt anställning i koncernen under intjänandeperioden samt att den egna investeringen i bolagets aktier i sin helhet bestått under samma tid. För att tilldelning av aktier ska ske krävs därutöver att ett finansiellt prestationsmål relaterat till genomsnittlig vinst per aktie för koncernen under räkenskapsåren 2020 och 2021 uppnåtts.

Motiven till styrelsens förslag om LTI 2020 är att stärka koncernens förmåga att rekrytera och behålla medarbetare, sprida och öka aktieägandet bland ledande befattningshavare och nyckelpersoner samt säkerställa ett gemensamt fokus på långsiktig värdetillväxt för aktieägarna vilket gör att aktieägare och berörda medarbetare får samma mål. Genom ett prestationsbaserat aktiesparprogram kan ledande befattningshavare och nyckelpersoners belöning knytas till koncernens framtida resultat- och värdeutveckling. Den långsiktiga värdetillväxten premieras därigenom och aktieägare och berörda medarbetare får samma mål.

Prestationsaktierätt

Prestationsaktierätterna innebär att deltagare i programmet är berättigad att för varje Prestationsaktierätt vederlagsfritt erhålla en aktie i bolaget, under förutsättning att nedan angivna intjänandevillkor är uppfyllda ("**Prestationsaktierätt**"). Prestationsaktierätterna tilldelas vederlagsfritt.

Deltagarvillkor för LTI 2020

LTI 2020 omfattar maximalt 50 ledande befattningshavare och nyckelpersoner inom koncernen ("**Deltagarna**") som fördelas in i tre kategorier enligt följande:

Kategori 1: En deltagare – den verkställande direktören

Kategori 2: 14 deltagare – koncernledningen samt vissa landschefer

Kategori 3: 35 deltagare – landschefer och nyckelpersoner

Det är möjligt för styrelsen att omdisponera antalet deltagare mellan kategori 2 och 3 under förutsättning att det totala antalet Prestationsaktierätter för dessa båda kategorier inte överskrids (se nedan).

För att få tilldelning av Prestationsaktierätter ska Deltagarna förvärva följande antal aktier i bolaget på marknaden ("**Sparaktier**"):

Kategori 1: 250 – 1 500 Sparaktier

Kategori 2: 250 – 1 000 Sparaktier

Kategori 3: 250 eller 500 Sparaktier

En aktiepost i programmet är 250 aktier och deltagarna i respektive kategori kan själv välja hur många aktieposter deltagaren vill köpa upp till det tak som anges för den kategori personen tillhör. En deltagare i kategori 2 kan således välja mellan att köpa 250, 500, 750 eller 1000 Sparaktier och en deltagare i kategori 3 kan välja mellan att köpa 250 eller 500 Sparaktier.

För varje förvärvad Sparaktie enligt ovan ordning är en Deltagare berättigad att erhålla tilldelning av Prestationsaktierätter enligt följande:

Kategori 1: En förvärvad Sparaktie berättigar till fyra Prestationsaktierätter (maximalt 6 000 Prestationsaktierätter).

Kategori 2: En förvärvad Sparaktie berättigar till tre Prestationsaktierätter (maximalt 42 000 Prestationsaktierätter).

Kategori 3: En förvärvad Sparaktie berättigar till två Prestationsaktierätter (maximalt 35 000 Prestationsaktierätter)

Om deltagaren har insiderrinformation och han/hon därför är förhindrad att förvärva Sparaktier i bolaget i anslutning till anmälan om att delta i programmet så ska förvärvet av Sparaktier ske så snart som möjligt, men inom 3 månader från anmälan gjorts.

Intjänandevillkor

För att Deltagaren ska kunna utnyttja sina Prestationsaktierätter och erhålla tilldelning av bolagets aktier krävs att följande intjänandevillkor uppfyllts:

Behållande

Att Deltagaren inte har avyttrat någon av de ursprungligen innehavda Sparaktierna från förvärvet av Sparaktierna fram till dagen efter offentliggörande av bolagets delårsrapport avseende första kvartalet 2023 ("**Intjänandeperioden**").

Anställning

Att Deltagaren förblir anställd inom koncernen under Intjänandeperioden.

Prestation

Att koncernen uppnår ett finansiellt prestationsmål ("**Prestationsmålet**").

Antalet Prestationsaktierätter som berättigar till tilldelning beror på grad av måluppfyllelse av ett av styrelsen fastställt intervall avseende koncernens vinst per aktie under räkenskapsåren 2020 och 2021. Utfallet kommer att mätas mellan fastställd miniminivå och fastställd maximinivå och behöver inte vara linjärt. Uppnås inte miniminivån i intervallet kommer inte Prestationsaktierätterna berättiga till några aktier och uppnås maximinivån i intervallet berättigar varje Prestationsaktierätt till en aktie. Styrelsen ska informera om målnivåer och utfall senast på årsstämman 2023.

Övriga villkor och vinstbegränsning

För Prestationsaktierätterna gäller i övrigt följande villkor:

Deltagarna har inte rätt att överlåta, pantsätta eller avyttra Prestationsaktierätterna eller att utöva några aktieägarrättigheter avseende Prestationsaktierätterna under Intjänandeperioden.

Vinsten per tilldelad aktie är begränsad till ett maximalt belopp motsvarande en värdestegring om cirka 300 procent av aktiekursen under programmets anmälningstid. Om vinsten skulle överstiga denna begränsning ska anpassning ske genom att antalet aktier som deltagaren ska erhålla räknas ned i motsvarande mån.

Utformning och hantering

Styrelsen ansvarar för den närmare utformningen och hanteringen av LTI 2020, samt de detaljerade villkoren som ska gälla mellan bolaget och Deltagaren i programmet, inom ramen för häri angivna villkor och riktlinjer. I samband därmed ska styrelsen äga rätt att fastställa avvikande villkor för programmet om bland annat Intjänandeperiod och tilldelning av aktier i händelse av avslut av anställning under Intjänandeperioden som en konsekvens av t.ex. förtida pensionering. Styrelsen ska även äga rätt att göra anpassningar för att uppfylla särskilda regler eller marknadsförutsättningar utomlands.

Om Deltagares förvärv av Sparaktier eller bolagets leverans av aktier inte kan ske till rimliga kostnader och med rimliga administrativa insatser på grund av förhållanden utomlands, ska styrelsen äga rätt att besluta att Deltagare istället ska erbjudas möjlighet till likvärdiga kontantbaserade alternativ.

Styrelsen ska i vissa fall äga rätt att reducera slutlig tilldelning av aktier eller, helt eller delvis, avsluta programmet i förtid utan kompensation till Deltagarna om det sker betydande förändringar i koncernen eller på marknaden.

Maximal storlek

Maximalt antal Prestationsaktierätter som kan utgå enligt LTI 2020 är 83 000, vilket motsvarar cirka 0,15 procent av utestående aktier och röster i bolaget.

Antalet aktier som omfattas av LTI 2020 ska enligt de närmare förutsättningar som styrelsen beslutar, kunna bli föremål för omräkning på grund av att bolaget genomför fondemission, sammanläggning eller uppdelning av aktier, företrädesemission eller liknande åtgärder, med beaktande av sedvanlig praxis för motsvarande incitamentsprogram. Omräkning ska även kunna ske så att extraordinär vinstutdelning beaktas. Vid omräkning ska även vinstbegränsningen per aktie kunna bli föremål för motsvarande omräkning.

Säkringsåtgärder

För att säkerställa leverans av aktier under LTI 2020, föreslår styrelsen att styrelsen ska äga rätt att besluta om alternativa metoder för överlåtelse av aktier under programmet. Styrelsen föreslås således äga rätt att överlåta återköpta aktier till Deltagarna (enligt punkten 16 c) eller ingå så kallade aktieswapavtal med tredje part för att infria förpliktelserna under programmet. Om leverans av aktier säkerställs genom aktieswapavtal föreslås styrelsen äga rätt att överlåta återköpta aktier på Nasdaq Stockholm för att finansiera potentiella kostnader relaterade till avtalet och programmet (enligt punkten 16 b). Styrelsen anser att det första alternativet, dvs. överlåtelse av återköpta aktier till Deltagarna, är den mest kostnadseffektiva och flexibla metoden för leverans av aktier och för täckande av vissa kostnader, huvudsakligen sociala avgifter.

Kostnader för LTI 2020

Under antagandet av fullt utfall av Prestationsmålet och en aktiekurs vid Intjänandeperiodens slut på maximala 520 SEK (300 procent ökning baserat på ett startaktiepris på 130 SEK) beräknas den totala

kostnaden för LTI 2020, inklusive sociala avgifter, uppgå till högst cirka 24 MSEK, vilket på årsbasis motsvarar cirka 8 MSEK. Under antagandet av ett utfall av Prestationsmålet om 50 procent och en aktiekurs vid Intjänandeperiodens slut på maximala 520 SEK beräknas den totala kostnaden för LTI 2020, inklusive sociala avgifter, uppgå till högst cirka 12 MSEK, vilket på årsbasis motsvarar cirka 4 MSEK.

Kostnaderna för programmet bokförs som personalkostnader i resultaträkningen över Intjänandeperioden, i enlighet med IFRS 2 Aktierelaterade ersättningar. Sociala avgifter kommer att kostnadsföras mot resultaträkningen enligt UFR 7 under Intjänandeperioden. Storleken på dessa kostnader kommer att beräknas baserat på aktiekursutvecklingen och utfallet på intjänandevillkoren under Intjänandeperioden.

Styrelsen bedömer att de positiva resultateffekterna som förväntas uppstå från att ledande befattningshavare och nyckelpersoner ökar sitt aktieäggande och dessutom kan få ytterligare utöka sitt aktieäggande via programmet överväger de kostnader som relateras till LTI 2020.

Förslagets beredning

LTI 2020 har initierats av bolagets styrelse och utarbetats i samråd med Advokatfirman Westermarck Anjou AB. Programmet har beretts i styrelsens ersättningsutskott och vid styrelsemöte i februari 2020.

Övriga långsiktiga incitamentsprogram

Bolaget har för närvarande två utestående långsiktiga incitamentsprogram, LTI 2018 och LTI 2019.

Styrelsens förslag till beslut

Med hänvisning till ovan nämnda beskrivning föreslår styrelsen att årsstämman beslutar om införande av LTI 2020.

Majoritetskrav

Styrelsens förslag till beslut om införande av LTI 2020 erfordrar att beslutet biträds av aktieägare representerande mer än hälften av de vid årsstämman avgivna rösterna.

Stockholm i februari 2020
Alimak Group AB (publ)
Styrelsen

STYRELSENS FÖRSLAG TILL BESLUT OM BEMYNDIGANDE FÖR STYRELSEN ATT BESLUTA OM FÖRVÄRV AV EGNA AKTIER

Styrelsen föreslår att stämman bemyndigar styrelsen att vid ett eller flera tillfällen under tiden fram till årsstämman 2021 besluta om förvärv av egna aktier enligt följande.

1. Förvärv av egna aktier ska ske på Nasdaq Stockholm.
2. Förvärv av egna aktier får ske så att bolagets innehav av egna aktier sammanlagt uppgår till högst en tiondel av samtliga aktier i bolaget.
3. Förvärv av egna aktier på Nasdaq Stockholm ska ske kontant till ett pris inom det vid var tid registrerade börskursintervallet, varmed avses intervallet mellan högsta köpkurs och lägsta säljkurs.

Syftet med det föreslagna bemyndigandet att förvärva egna aktier är:

- (i) att ge styrelsen ett ökat handlingsutrymme i samband med eventuella framtida företagsförvärv,
- (ii) att möjliggöra överlåtelser av aktier till deltagare i LTI 2018, LTI 2019, LTI 2020 och deltagare i framtida incitamentsprogram, samt
- (iii) att möjliggöra avyttring av aktier för att täcka kostnader för LTI 2018, LTI 2019, LTI 2020 och för framtida incitamentsprogram.

Beslut av stämman i enlighet med detta förslag är giltigt endast om det har biträts av aktieägare med minst två tredjedelar av såväl de avgivna rösterna som de aktier som är företrädna vid stämman.

Stockholm i februari 2020
Alimak Group AB (publ)
Styrelsen

STYRELSENS FÖRSLAG TILL BESLUT OM BEMYNDIGANDE FÖR STYRELSEN ATT BESLUTA OM ÖVERLÅTELSE AV EGNA AKTIER

Styrelsen föreslår att stämman bemyndigar styrelsen att vid ett eller flera tillfällen under tiden fram till årsstämman 2021 besluta om överlåtelse av egna aktier enligt följande.

1. Överlåtelse av egna aktier får ske antingen på Nasdaq Stockholm eller på annat sätt.
2. Överlåtelse av egna aktier får ske med avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt.
3. Högst det antal aktier som innehas av bolaget vid tidpunkten för styrelsens beslut om överlåtelsen får överlåtas.
4. Överlåtelse av egna aktier på Nasdaq Stockholm ska ske till ett pris inom det vid var tid registrerade börskursintervallet, varmed avses intervallet mellan högsta köpkurs och lägsta säljkurs, överlåtelse av egna aktier på annat sätt ska ske till ett lägsta pris som ska bestämmas i nära anslutning till aktiens börskurs vid tidpunkten för styrelsens beslut om överlåtelsen.
5. Betalning för de egna aktier som överlåts ska kunna erläggas kontant, med apportegendom eller genom kvittning.
6. Styrelsen ska äga rätt att bestämma övriga villkor för överlåtelsen, som dock ska vara marknadsmässiga.

Syftet med det föreslagna bemyndigandet att överlåta egna aktier samt skälet till avvikelsen från aktieägarnas företrädesrätt är:

- (i) att täcka kostnader inom ramen för LTI 2018, LTI 2019, LTI 2020, och
- (ii) att ge styrelsen ett ökat handlingsutrymme i samband med eventuella framtida företagsförvärv genom att underlätta en snabb och kostnadseffektiv finansiering genom att avyttra egna aktier.

Beslut av stämman i enlighet med detta förslag är giltigt endast om det har biträtts av aktieägare med minst två tredjedelar av såväl de avgivna rösterna som de aktier som är företrädda vid stämman.

Stockholm i februari 2020
Alimak Group AB (publ)
Styrelsen

STYRELSENS FÖRSLAG TILL BESLUT OM ÖVERLÅTELSE AV EGNA AKTIER TILL DELTAGARE I LTI 2020

Styrelsen föreslår att stämman beslutar om överlåtelse av egna aktier enligt följande.

1. Högst 83 000 aktier får överlåtas.
2. Rätt att förvärva aktierna ska, med avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt, tillkomma deltagarna i LTI 2020, med rätt för var och en av deltagarna att förvärva högst det antal aktier som följer av villkoren för LTI 2020.
3. Deltagares rätt att förvärva aktier förutsätter att samtliga de villkor som uppställts i LTI 2020 uppfyllts.
4. Aktierna ska överlåtas inom den tid som framgår av villkoren för LTI 2020.
5. Aktierna ska överlåtas vederlagsfritt till deltagarna i LTI 2020 i enlighet med villkoren för LTI 2020.
6. Det antal aktier som kan komma att bli föremål för överlåtelse till deltagarna i LTI 2020 kan komma att bli föremål för omräkning till följd av fondemission, aktiesplit, företrädesemission och liknande åtgärder enligt villkoren för LTI 2020.

Anledningen till den förslagna överlåtelsen samt skälet till avvikelsen från aktieägarnas företrädesrätt är att möjliggöra leverans av aktier enligt LTI 2020.

Styrelsen föreslår att beslut i enlighet med detta förslag ska vara villkorat av att stämman beslutat att anta styrelsens förslag om införande av LTI 2020 enligt punkt 15 på dagordningen.

Beslut av stämman i enlighet med styrelsens förslag om överlåtelse av egna aktier till deltagare i LTI 2020 är giltigt endast om det har biträts av aktieägare med minst nio tiondelar av såväl de avgivna rösterna som de aktier som är företrädda vid stämman.

Stockholm i februari 2020
Alimak Group AB (publ)
Styrelsen

STYRELSENS REDOVISNING AV ERSÄTTNINGSGRUPPENS UTVÄRDERING AV ERSÄTTNINGAR TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

Styrelsen har sedan tidigare inrättat ett särskilt ersättningsutskott som fullgör de uppgifter som ankommer på ett ersättningsutskott enligt Svensk kod för bolagsstyrning. Ersättningsutskottet har bland annat till uppgift att följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, tillämpningen av bolagets riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare, samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget.

Styrelsen får härmed enligt regel 10.3 i Svensk kod för bolagsstyrning lämna följande redovisning av resultatet av ersättningsutskottets utvärdering.

Ersättningsutskottet har, i enlighet med sitt uppdrag, löpande följt och utvärderat bolagets program för rörlig ersättning till VD och andra ledande befattningshavare samt gällande riktlinjer för ersättning till VD och andra ledande befattningshavare. Ersättningsutskottet har konstaterat att bolagets program för rörlig ersättning har varit ändamålsenliga samt att gällande riktlinjer för ersättning till VD och andra ledande befattningshavare har tillämpats på ett korrekt sätt samt uppfyllt sina syften och fungerat väl. Ersättningsutskottet har också följt och utvärderat de ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer som finns i bolaget, varvid ersättningsutskottet finner att dessa är marknadsmässiga och väl avvägda.

Stockholm i februari 2020
Alimak Group AB (publ)
Styrelsen

STYRELSENS YTTRANDE ENLIGT 18 KAP. 4 § AKTIEBOLAGSLAGEN

Styrelsen har föreslagit att stämman beslutar om vinstutdelning om 1,75 SEK per aktie. Med anledning av styrelsens förslag får styrelsen härmed avge följande yttrande enligt 18 kap. 4 § aktiebolagslagen.

Till stämmans förfogande står balanserade vinstmedel om 2 527 MSEK (inklusive överkursfond på 1 751 MSEK) samt årets resultat på 110 MSEK. Stämman kan således förfoga över ett fritt eget kapital om 2 637 MSEK. Den föreslagna utdelningen uppgår till sammanlagt 94 MSEK, vilket utgör 3,3 procent av bolagets egna kapital och 2,6 procent av koncernens egna kapital. Beslutar stämman om den föreslagna utdelningen skulle bolagets soliditet minska från 79,6 procent till 76,9 procent och koncernens soliditet från 57,4 procent till 55,9 procent.

Enligt bolagets utdelningspolicy ska utdelningen utgöra cirka 50 procent av koncernens nettoresultat över en konjunkturcykel. Inför utdelningsförslaget har styrelsen beaktat det faktum att den föreslagna utdelningen, om 94 MSEK, utgör 23,9 procent av koncernens nettoresultat.

Bolagets och koncernens ekonomiska situation per den 31 december 2019 kommer att framgå av årsredovisningen för 2019. Det kommer där också framgå vilka principer som tillämpats för värdering av tillgångar, avsättningar och skulder. Bolagets och koncernens egna kapital bedöms vara tillräckligt stort i förhållande till verksamhetens art, omfattning och risker trots utdelningen. Styrelsen har beaktat bland annat bolagets och koncernens historiska utveckling, budgeterad utveckling och konjunkturläget. Per dagen för balansräkningen ägde bolaget inga finansiella instrument som har värderats till verkligt värde enligt 4 kap. 14 a § årsredovisningslagen. De väsentliga händelser som har inträffat efter balansdagen påverkar inte bolagets förmåga att lämna utdelning.

Styrelsen har gjort en bedömning av bolagets och koncernens ekonomiska ställning samt bolagets och koncernens möjligheter att på kort och lång sikt infria sina åtaganden. Bolagets och koncernens soliditet bedöms även efter utdelning vara god i förhållande till den bransch bolaget och koncernen är verksam inom.

Bolagets och koncernens förmåga att infria sina betalningsförpliktelser kommer inte att påverkas av utdelningen. Bolaget och koncernen har god tillgång till såväl kort- som långfristiga krediter. Dessa kan tas i anspråk med kort varsel, varför styrelsen bedömer att bolaget och koncernen har god beredskap att hantera såväl förändringar med avseende på likviditeten som oväntade händelser. Bolaget och koncernens likviditet bedöms även vara god i relation till den bransch bolaget och koncernen är verksam inom.

Styrelsen anser att bolaget och koncernen har förutsättningar att ta framtida affärsrisker och även tåla eventuella förluster. Bolagets och koncernens förmåga att göra ytterligare affärsmässigt motiverade investeringar i enlighet med styrelsens planer kommer inte att påverkas negativt av utdelningen.

Mot bakgrund av ovanstående och baserat på vad styrelsen för övrigt har kännedom om och efter en bedömning av den finansiella ställningen av bolaget och koncernen, anser styrelsen att förslag till utdelning är försvarligt med hänsyn till vad som anges i 17 kap. 3 § st. 2 och 3 i aktiebolagslagen.

Den föreslagna utdelningen bedöms vara försvarlig med hänsyn till de krav som verksamhetens art, omfattning och risker ställer på storleken av det egna kapitalet, och bolagets och koncernens konsolideringsbehov, likviditet och ställning i övrigt.

Stockholm i april 2020
Alimak Group AB (publ)
Styrelsen

STYRELSENS YTTRANDE ENLIGT 19 KAP. 22 § AKTIEBOLAGSLAGEN

Styrelsen har föreslagit att stämman bemyndigar styrelsen att vid ett eller flera tillfällen under tiden fram till årsstämman 2021 besluta om förvärv av egna aktier. Styrelsens förslag avseende förvärv av egna aktier innebär att förvärv av egna aktier får ske så att bolagets innehav av egna aktier sammanlagt uppgår till högst en tiondel av samtliga aktier i bolaget. Förvärv av egna aktier ska ske kontant till ett pris inom det vid var tid registrerade börskursintervallet, varmed avses intervallet mellan högsta köpkurs och lägsta säljkurs. Med anledning av styrelsens förslag får styrelsen härmed avge följande yttrande enligt 19 kap. 22 § aktiebolagslagen.

Till stämmans förfogande står balanserade vinstmedel om 2 527 MSEK (inklusive överkursfond på 1 751 MSEK) samt årets resultat på 110 MSEK. Stämman kan således förfoga över ett fritt eget kapital om 2 637 MSEK. Ett fullt utnyttjande av återköpsbemyndigandet uppgår till sammanlagt 717 MSEK¹, vilket utgör 25 procent av bolagets egna kapital och 19 procent av koncernens egna kapital. Utnyttjas återköpsbemyndigandet till fullo skulle bolagets soliditet minska från 79,6 procent till 59,7 procent och koncernens soliditet från 57,4 procent till 46,2 procent.

Bolagets och koncernens ekonomiska situation per den 31 december 2019 kommer att framgå av årsredovisningen för 2019. Det kommer där också framgå vilka principer som tillämpats för värdering av tillgångar, avsättningar och skulder. Bolagets och koncernens egna kapital bedöms vara tillräckligt stort i förhållande till verksamhetens art, omfattning och risker även om återköpsbemyndigandet utnyttjas till fullo. Styrelsen har beaktat bland annat bolagets och koncernens historiska utveckling, budgeterad utveckling och konjunkturläget. Per dagen för balansräkningen ägde bolaget inga finansiella instrument som har värderats till verkligt värde enligt 4 kap. 14 a § årsredovisningslagen. De väsentliga händelser som har inträffat efter balansdagen påverkar inte bolagets förmåga att fullt utnyttja återköpsbemyndigandet.

Styrelsen har gjort en bedömning av bolagets och koncernens ekonomiska ställning samt bolagets och koncernens möjligheter att på kort och lång sikt infria sina åtaganden. Bolagets och koncernens soliditet bedöms även efter ett fullt utnyttjande av återköpsbemyndigandet vara god i förhållande till den bransch bolaget och koncernen är verksam inom.

Bolagets och koncernens förmåga att infria sina betalningsförpliktelser kommer inte att påverkas av ett fullt utnyttjande av återköpsbemyndigandet. Bolaget och koncernen har god tillgång till såväl kort- som långfristiga krediter. Dessa kan tas i anspråk med kort varsel, varför styrelsen bedömer att bolaget och koncernen har god beredskap att hantera såväl förändringar med avseende på likviditeten som oväntade händelser. Bolaget och koncernens likviditet bedöms även vara god i relation till den bransch bolaget och koncernen är verksam inom.

Styrelsen anser att bolaget och koncernen har förutsättningar att ta framtida affärsrisker och även tåla eventuella förluster. Bolagets och koncernens förmåga att göra ytterligare affärsmässigt motiverade investeringar i enlighet med styrelsens planer kommer inte att påverkas negativt av ett fullt utnyttjande av återköpsbemyndigandet.

Mot bakgrund av ovanstående och baserat på vad styrelsen för övrigt har kännedom om och efter en bedömning av den finansiella ställningen av bolaget och koncernen, anser styrelsen att förslag till återköpsbemyndigande är försvarligt med hänsyn till vad som anges i 17 kap. 3 § st. 2 och 3 i aktiebolagslagen. Återköpsbemyndigandet bedöms vara försvarligt med hänsyn till de krav som

¹ Baserat på en antagen aktiekurs om 140 SEK.

verksamhetens art, omfattning och risker ställer på storleken av det egna kapitalet, och bolagets och koncernens konsolideringsbehov, likviditet och ställning i övrigt.

Styrelsen ämnar också föreslå att stämman beslutar om vinstutdelning om 1,75 SEK per aktie. Styrelsens bedömning enligt detta yttrande gäller även för det fall bolaget lämnar utdelning i enlighet med styrelsens förslag. Styrelsen har lämnat ett separat yttrande enligt 18 kap. 4 § aktiebolagslagen med anledning av förslaget till vinstutdelning.

Den föreslagna utdelningen och ett fullt utnyttjande av återköpsbemyndigandet (om 717 MSEK²) uppgår till totalt 811 MSEK, vilket utgör 28,6 procent av bolagets egna kapital och 22,0 procent av koncernens egna kapital. Om stämman beslutar i enlighet med den föreslagna utdelningen och förslaget om återköpsbemyndigande, och att detta till fullo utnyttjas, kommer bolagets soliditet minska från 79,6 procent till 57,1 procent och koncernens soliditet minska från 57,4 procent till 44,8 procent.

Stockholm i april 2020
Alimak Group AB (publ)
Styrelsen

² Baserat på en antagen aktiekurs om 140 SEK.