

Gunnebo AB:s årsstämma den 28 april 2011

Styrelsens förslag till beslut avseende riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare (punkt 14 i förslaget till dagordning)

Dessa riktlinjer avser ersättning och andra anställningsvillkor för medlemmar av Gunnebos koncernledning och gäller för anställningsavtal som ingås efter det att riktlinjerna godkänts av årsstämman samt för ändringar i befintliga anställningsavtal som görs därefter. Förslaget överensstämmer i allt väsentligt med tidigare års riktlinjer.

Gunnebo skall erbjuda de ersättningsnivåer och anställningsvillkor som behövs för att rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare till koncernledningen. Marknadsmässighet och konkurrenskraftighet skall vara de övergripande principerna för lön och annan ersättning till ledande befattningshavare i Gunnebo.

Koncernledningens totala ersättning skall bestå av fast lön, rörlig ersättning inkluderande långsiktiga incitamentsprogram, pension samt övriga förmåner.

Den fasta lönen skall beakta den enskildes position, kompetens, ansvarsområden, prestation samt erfarenhet och skall normalt omprövas varje år. Den fasta lönen skall också utgöra basen för beräkning av rörlig lön.

Den rörliga lönen skall vara beroende av hur på förhand bestämda kvantitativa finansiella mål uppfylls och skall vara maximerad till högst 50 procent av den fasta lönen.

Styrelsen skall årligen utvärdera om ett aktie- eller aktiekursanknutet incitamentsprogram skall föreslås årsstämman eller inte. Det är årsstämman som fattar beslut om sådana incitamentsprogram. Styrelsen har beslutat att föreslå årsstämman att fatta beslut om ett incitamentsprogram avseende 2011 enligt punkt 15 i förslaget till dagordning.

Pensionspremier för personer i koncernledningen som är bosatta i Sverige betalas enligt en avgiftsbestämd plan. Premierna kan, beroende på ålder och lönenivå, uppgå till maximalt 35 procent av den fasta lönen. Personer i koncernledningen som är bosatta utanför Sverige får erbjudas pensionslösningar som är konkurrenskraftiga i det land där personerna är bosatta, företrädesvis premiebaserade lösningar. Pensionsålder skall vara 65 år.

Övriga förmåner består av förmånsbil samt privat sjukvårdsförsäkring.

För personer i koncernledningen som är bosatta i Sverige är uppsägningstiden vid uppsägning från bolagets sida 12 månader och vid uppsägning från individens sida 6 månader.

Avgångsvederlag tillämpas inte. Personer i koncernledningen som är bosatta utanför Sverige får erbjudas uppsägningstider som är konkurrenskraftiga i det land där personerna är bosatta, företrädesvis motsvarande de uppsägningstider som får förekomma i Sverige.

Styrelsen har rätt att frånga dessa riktlinjer om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det.

Redan beslutade ersättningar till ledningen, som inte har förfallit till betalning vid årsstämman 2011, faller inom ramen för dessa riktlinjer, förutom att en nuvarande medlem och en tidigare medlem av koncernledningen har rätt till 12 månaders avgångsvederlag vid uppsägning från bolagets sida samt att styrelsen under 2010 beslutat om en engångsbonus för

koncernledningen baserad på bolagets resultatutveckling under 2010 och 2011 och som innebär att den rörliga lönen för ettvar av åren 2010 och 2011 är maximerad till högst 100 procent av den fasta lönen.

Inga avvikelser har gjorts från de riktlinjer som antogs av årsstämman 2010.