

Gunnebo AB:s årsstämma den 12 april 2018

Styrelsens för Gunnebo AB (publ) redovisning av ersättningsutskottets utvärdering av ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen för Gunnebo AB har inrättat ett ersättningsutskott vilket sedan årsstämman 2014 består av styrelsens ordförande Martin Svalstedt, tillika utskottets ordförande och styrelserepresentanterna Mikael Jönsson och Göran Bille. Ersättningsutskottet har bland annat till uppgift att följa och utvärdera samtliga 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 i enlighet med punkt 10.3 i Svensk kod för bolagsstyrning lämna följande redovisning av resultatet av denna utvärdering.

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

Den rörliga ersättningen 2017 bestod av årlig rörlig lön och till detta skall läggas långsiktiga incitamentsprogram.

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.

Under 2015 lanserades ett långsiktigt incitamentprogram (LTI 2015) för att ytterligare stärka bolagsledningens engagemang och intressegemenskap med aktieägarna. Programmet beslutades vid årsstämman 2015 och är ett riktat program till högst 20 anställda nyckelbefattningshavare innehållande VD, koncernledningsgrupp och andra nyckelpersoner inom koncernen. Programmet förutsätter att deltagaren investerar i Gunnebo-aktier inom LTI 2015 ("Sparaktier"). Sparaktierna måste behållas under en treårig intjänandeperiod som löper från och med den 1 juni 2015 till den 1 juni 2018. Förutsatt att både innehavet av Sparaktien och deltagarens anställning i koncernen kvarstår vid utgången av intjänandeperioden är deltagaren berättigad till att kostnadsfritt erhålla en Gunnebo-aktie för varje Sparaktie som deltagaren investerat ("Matchningsaktie"). Därutöver är VD berättigad till att erhålla ytterligare högst fyra Gunnebo-aktier per Sparaktie och högst tre Gunnebo-aktier vad gäller övriga deltagare, förutsatt att vissa prestationsmål är uppfyllda ("Prestationsaktier"). Inom ramen för LTI 2015 kan 103 580 Matchningsaktier tilldelas beroende på om anställningsvillkor uppfylls av deltagarna under 2018. Ingen tilldelning av Prestationsaktier kommer att ske enligt LTI 2015 eftersom de relaterade målen inte är uppfyllda.

Under 2017 lanserades ytterligare ett långsiktigt incitamentprogram (LTI 2017/2021). Programmet beslutades vid årsstämman 2017 och är ett riktat program till cirka 20 anställda nyckelbefattningshavare inom koncernen innehållande VD, koncernledningsgrupp (SVP) och andra nyckelpersoner. Programmet omfattar högst 266 233 Gunnebo-aktier, varav 212 986 aktier kan tilldelas deltagarna i LTI 2017/2021 ("Prestationsaktier") och 53 247 aktier vilka i huvudsak är avsedda att likvidmässigt

säkra utbetalning av framtida sociala avgifter hänförliga till programmet. Det maximala antalet Prestationsaktier som kan erhållas ska motsvara 20 procent av fast lön under 2017 beräknat på den genomsnittliga volymviktade betalkursen för bolagets aktie under fem handelsdagar efter offentliggörandet av bokslutskommunikén avseende 2017. Dock ska VD högst erhålla 33 210 Prestationsaktier, andra ledande befattningshavare (SVP) högst 105 811 Prestationsaktier och övriga nyckelpersoner högst 73 965 Prestationsaktier. Deltagarna erhåller vederlagsfritt intjänade Prestationsaktier förutsatt att vissa prestationsmål är uppfyllda. Ingen tilldelning av Prestationsaktier enligt LTI 2017/2021 kommer att ske på grund av att målen inte är uppfyllda.

Ersättningsutskottet har under 2017 följt och löpande utvärderat bolagets program för rörlig ersättning till bolagsledningen. Ersättningsutskottet bedömer att dessa program bidrar till att uppnå önskad intressegemenskap mellan bolagsledningen och aktieägarna och att de verkar för att bolaget skall kunna behålla personer i bolagsledningen.

Ersättningsutskottet har även under 2017 följt och utvärderat tillämpningen av årsstämman beslutade riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Ersättningsutskottet konstaterar att riktlinjerna varit ändamålsenliga och att de följts, dock med ett undantag som hänför sig till 2017. Avvikelsen avser rörlig lön för SVP Americas som baserat på lokala marknadsförutsättningar kan erhålla en maximal rörlig lön om högst 95 procent av den fasta lönen. Sedan tidigare är det avtalat att verkställande direktören har rätt till 12 månaders avgångsvederlag vid uppsägning från bolagets sida, att rörlig lön till verkställande direktören skall vara pensionsgrundande samt att verkställande direktören har rätt att erhålla pension från 63,5 års ålder.

Ersättningsutskottet anser att de ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer som tillämpas av Gunnebokoncernen är marknadsmässiga, ändamålsenliga och väl avvägda med hänsyn till möjligheterna att rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare till bolagets ledning.

Göteborg i mars 2018
GUNNEBO AB (publ)
Styrelsen