

Gunnebo AB:s årsstämma den 11 april 2019

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.

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 mål uppfylls och skall för verkställande direktören vara maximerad till högst 90 procent av den fasta lönen, varav 40 procent härrör från maximum från långsiktiga incitamentsprogram. För övriga medlemmar i koncernledningen skall den rörliga lönen vara maximerad till högst 70 procent av den fasta lönen, varav 20 procent härrör från maximum från långsiktiga incitamentsprogram.

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 nytt incitamentsprogram för 2019.

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

Styrelsen har rätt att frångå 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 2019, faller inom ramen för dessa riktlinjer, förutom att SVP Americas som baserat på lokala marknadsförutsättningar kan erhålla en maximal rörlig lön om högst 95 procent av den fasta lönen. Varav 20 procent härrör från maximum från långsiktiga incitamentsprogram. 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.

Inga andra avvikelser har gjorts från de riktlinjer som antogs av årsstämman 2018.

Göteborg i mars 2019
GUNNEBO AB (publ)
Styrelsen