

Styrelsens redovisning av ersättningsutskottets utvärdering av ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen för Gunnebo AB (publ) 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 övergångsregeln till 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 2019 bestod av årlig rörlig lön och till detta skall läggas långsiktiga incitamentsprogram.

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 och för övriga medlemmar i koncernledningen skall den rörliga lönen vara maximerad till högst 70 procent av den fasta lönen.

Årsstämman 2017 beslutade att inrätta ett långsiktigt aktiebaserat incitamentsprogram (LTIP 2017/2021) som omfattar 20 deltagare anställda inom koncernen, inklusive den verkställande direktören. Programmet innebär att deltagarna erhåller, beroende på uppfyllelsen och utvecklingen av tre olika prestationsmål under räkenskapsåret 2017, vederlagsfritt aktier på tilldelningsdagen som infaller efter årsstämman 2021 men före den 30 juni 2021. Det maximala antalet aktier som kan erhållas ska motsvara 20 procent av deltagarens faktiska utbetalade lön 2017, dock med vissa begränsningar angående högsta antal aktier som kan tilldelas. Maximalt kan 212 986 aktier exklusive aktier som täcker kostnader för sociala avgifter tilldelas. En förutsättning för att deltagaren ska erhålla aktier är att deltagaren behållit sin anställning inom koncernen fram till utgången av 2020. Ingen tilldelning av aktier kommer att ske enligt programmet på grund av att målen inte har uppfyllts.

Under 2018 respektive 2019 lanserades ytterligare två långsiktiga incitamentsprogram (LTIP 2018/2022 och LTIP 2019/2023). Programmen beslutades vid årsstämmorna 2018 (LTIP 2018/2022) respektive 2019 (LTIP 2019/2023) och är riktade program till drygt 20 anställda nyckelbefattningshavare inom koncernen innehållande VD, koncernledningsgrupp och andra nyckelpersoner. Ingen tilldelning av aktier kommer att ske under LTIP 2018/2022 och LTIP 2019/2023 på grund av att prestationsmålen inte uppfyllts.

Ersättningsutskottet har under 2019 följt och löpande utvärderat bolagets program för rörlig ersättning till bolagsledningen. Mot bakgrund av att 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 föreslår styrelsen årsstämman 2020 att besluta om inrättande av ett nytt incitamentsprogram för ledande befattningshavare i koncernen genom utgivande och överlåtelse av teckningsoptioner (Teckningsoptionsprogram 2020).

Ersättningsutskottet har även under 2019 följt och utvärderat tillämpningen av årsstämman beslutade riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Ersättningsutskottet konstaterar att riktlinjerna varit ändamålsenliga och att de följts.

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 maj 2020

Styrelsen för Gunnebo AB (publ)