

## Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen för Gunnebo AB (publ) föreslår att årsstämman 2020 beslutar om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare enligt följande.

### *Riktlinjernas omfattning m.m.*

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 2020 samt för ändringar i befintliga anställningsavtal som görs därefter. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får vederbörliga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller fast lokal praxis, samt kunna erbjuda konkurrenskraftiga förmåner i de länder där personerna är bosatta, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses.

### *Riktlinjernas främjande av Gunnebos affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet*

Bolagets affärsstrategi är i korthet att vara en världsledande leverantör av produkter och tjänster inom respektive affärsområde genom att investera i en kunddriven innovativ produktutveckling och kundanpassade lösningar samt att bygga långsiktiga affärsrelationer som skapar ömsesidiga värden. En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftiga ersättningsnivåer och anställningsvillkor på aktuell marknad för respektive ledande befattningshavare. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en marknadsmässig och konkurrenskraftig totalersättning, vilket förväntas bidra till Gunnebos affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet.

I bolaget har inrättats långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram. De har beslutats av bolagsstämman och omfattas därför inte av dessa riktlinjer. Programmen omfattar för närvarande cirka 20 anställda bestående av bl.a. verkställande direktören, koncernledningen och andra nyckelpersoner inom koncernen. De prestationskrav som används för att bedöma utfallet av programmen har en tydlig koppling till affärsstrategin och därmed till bolagets långsiktiga värdeskapande, inklusive dess hållbarhet. Dessa prestationskrav innefattar för närvarande vinst per aktie, rörelsemarginal, kassaflöde och organisk tillväxt i procent. Mer information om Gunnebos incitamentsprogram finns på Gunnebos webbplats, [www.gunnebogroup.com](http://www.gunnebogroup.com), under avsnittet Bolagsstyrning – Ersättningar.

Rörlig kontanterersättning som omfattas av dessa riktlinjer ska syfta till att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

### *Formerna av ersättning m.m.*

Koncernledningens totala ersättning ska bestå av fast kontantlön, rörlig kontanterersättning (bonus), pensionsförmåner samt andra förmåner. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar.

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

Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av bonus ska kunna mätas under en period om ett eller flera år. Bonusen ska vara beroende av hur på förhand bestämda mätbara kvantitativa och kvalitativa kriterier uppfylls. Kriterierna omfattar bestämda mätbara mål som berör till exempel tillväxt, vinst och kostnadsutveckling inom koncernen, samt individuella mål, vilka ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. Bonusen ska för koncernledningen, inklusive verkställande direktören, vara maximerad till högst 50 procent av den fasta årliga kontantlönen.

När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av bonus avslutats ska ersättningsutskottet fastställa i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Såvitt avser uppfyllandet av finansiella mål ska bedömningen baseras på fastställt finansiellt underlag för aktuell period. Bonus kan utbetalas efter avslutad mätperiod eller vara föremål för uppskjuten betalning.

Styrelsen ska ha möjlighet att enligt lag eller avtal och med de begränsningar som må följa därav helt eller delvis återkräva bonus som utbetalats på felaktiga grunder.

För verkställande direktören ska pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, vara premiebestämda. Bonus ska inte vara pensionsgrundande. Pensionspremierna för premiebestämd pension ska, beroende på ålder och lönenivå, uppgå till högst 35 procent av den fasta årliga kontantlönen. För övriga ledande befattningshavare ska pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, vara premiebestämda om inte befattningshavaren omfattas av förmånsbestämd pension enligt tvingande kollektivavtalsbestämmelser. Bonus ska vara pensionsgrundande i den mån så följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser som är tillämpliga på befattningshavaren. Pensionspremierna för premiebestämd pension ska uppgå till högst 35 procent av den fasta årliga kontantlönen. Pensionsålder ska vara 65 år.

Andra förmåner får innefatta bl.a. privat sjukvårdsförsäkring och bilförmån. Sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 10 procent av den fasta årliga kontantlönen.

### *Upphörande av anställning*

Vid uppsägning från bolagets sida får uppsägningstiden vara högst tolv månader. Fast kontantlön under uppsägningstiden och avgångsvederlag får sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta kontantlönen för två år för verkställande direktören och ett år för övriga ledande befattningshavare. Vid uppsägning från befattningshavarens sida får uppsägningstiden vara högst nio månader, utan rätt till avgångsvederlag.

Därutöver kan ersättning för eventuellt åtagande om konkurrensbegränsning utgå. Sådan ersättning ska kompensera för eventuellt inkomstbortfall och ska endast utgå i den utsträckning som den tidigare befattningshavaren saknar rätt till avgångsvederlag. Ersättningen ska baseras på den fasta kontantlönen vid tidpunkten för uppsägningen och utgå under den tid som åtagandet om konkurrensbegränsning gäller, vilket ska vara högst tolv månader efter anställningens upphörande.

### *Lön och anställningsvillkor för anställda*

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer 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. Utvecklingen av avståndet mellan de ledande befattningshavarnas ersättning och övriga anställdas ersättning kommer att redovisas i ersättningsrapporten.

### *Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna*

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. I utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer 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 bolagsstämman. Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. Ersättningsutskottets ledamöter är oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna.

### *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.

### *Övergångsbestämmelser tillämpliga för årsstämman 2020*

Information rörande tidigare beslutade ersättningar som ännu inte har förfallit till betalning framgår av not 6 i årsredovisningen för 2019.

Inga avvikelser har gjorts från de riktlinjer som antogs av årsstämman 2019.

---

Göteborg i maj 2020

Styrelsen för Gunnebo AB (publ)