

## **Gunnebo AB:s årsstämma den 27 april 2010**

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

Med ledande befattningshavare avses verkställande direktören samt övriga medlemmar av koncernledningen.

Styrelsens förslag för 2010, vilket i allt väsentligt överensstämmer med tidigare års riktlinjer och som baseras på redan ingångna avtal mellan Gunnebo och respektive befattningshavare, är följande.

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

Koncernledningens totala ersättning skall bestå av fast lön, rörlig lön, långsiktiga incitamentsprogram, pension samt övriga ersättningar och 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 ersättningen är beroende av hur på förhand bestämda kvantitativa finansiella mål uppfylls. Den rörliga ersättningen är maximerad till högst 50 procent av den fasta lönen, dock att styrelsen under 2010 skall äga rätt att införa en engångsbonus för koncernledningen baserad på bolagets resultatutveckling under 2010 och 2011 innebärande att den rörliga ersättningen för ettvarvt av åren 2010 och 2011 är maximerad till högst 100 procent av den fasta lönen.

En extra bolagsstämma 2007 beslöt att införa ett långsiktigt incitamentsprogram för ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner. Grundstrukturen är ett kombinerat aktie- och teckningsoptionsprogram som förutsätter en initial investering i Gunneboaktier av deltagarna. Programmet ger deltagarna rätt att under vissa bestämda perioder 2011 teckna aktier i Gunnebo till en kurs om 63,80 kronor per aktie. Teckningsoptionsprogrammet är förenat med ett prestationsbaserat kontant bonusprogram med möjlig utbetalning årsvis under fyra år. Bonus utbetalas endast om vissa finansiella programvillkor uppnås och endast under förutsättning att deltagare behållit sin initiala investering i Gunneboaktier samt teckningsoptioner. I vissa länder har deltagare istället för teckningsoptioner erbjudits vederlagsfria personaloptioner. Personaloptionerna kan lösas endast om de finansiella programvillkoren uppfyllts och i övrigt enligt samma principer som gäller för det ovan beskrivna bonusprogrammet. Styrelsen kommer årligen att utvärdera om ett aktie- eller aktiekursanknutet incitamentsprogram skall föreslås årsstämman eller inte.

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, om den finner särskilda skäl föreligga i ett enskilt fall, frångå dessa riktlinjer.

Inga avvikelser har gjorts från de riktlinjer som antogs av årsstämman 2009.

Redan beslutade ersättningar till ledningen faller inom ramen för dessa riktlinjer, förutom att två medlemmar av koncernledningen har rätt till 12 månaders avgångsvederlag vid uppsägning från bolagets sida.