

Styrelsen i FinnvedenBulten AB (publ):s rapport avseende ersättningsutskottets utvärdering av ersättningssystem inom FinnvedenBulten AB (publ)

Styrelsen i FinnvedenBulten AB (publ), org. nr 556668-2141 ("FinnvedenBulten"), har inrättat ett Ersättningsutskott som har till uppgift att bereda frågor gällande ersättning till ledande befattningshavare. Utskottets huvudsakliga uppgift är att;

- bereda styrelsens beslut i frågor om ersättningsprinciper, ersättningar och andra anställningsvillkor för bolagsledningen,
- följa och utvärdera pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, samt
- följa och utvärdera tillämpningen av de riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som årsstämman enligt lag ska fatta beslut om samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i FinnvedenBulten.

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare godkändes av årsstämman 2011. De föreskriver att ersättningarna ska säkerställa att FinnvedenBulten kan rekrytera och behålla kvalificerade ledande befattningshavare. Ersättningar inom koncernen ska därför vara baserade på principerna om prestation, konkurrenskraft och skälighet. Av stämman antagna riktlinjer till ledande befattningshavare återfinns på FinnvedenBultens hemsida www.finnvedenbulten.se.

Ersättningsutskottet har genomfört en jämförande undersökning beträffande ersättningar och ersättningsnivåer i FinnvedenBulten. De bolag som har ingått i undersökningen är jämförbara med FinnvedenBulten med avseende på bl a bransch, storlek, vinst och antal anställda. Ersättningsutskottet har även samlat in allmänt tillgänglig information avseende ersättning till ledande befattningshavare i andra bolag. Med insamlad information som underlag har ersättningsutskottet jämfört den ersättning som ledande befattningshavare inom FinnvedenBulten-koncernen erhåller med de ersättningar och ersättningsnivåer som erbjuds av andra bolag.

Ersättningsutskottets slutsatser baserat på ovanstående undersökningar är att de principer som kommer i uttryck genom av årsstämman antagna riktlinjer för ersättning och till ledande befattningshavare generellt sett är konkurrenskraftiga. Likaså är de befintliga ersättningarna och principerna för ersättningsnivåer konkurrenskraftiga.

Fast lön, pension och övriga förmåner

Ersättningarna till de ledande befattningshavarna har bestått av en fast lön som är marknadsmässig och baserad på den ledande befattningshavarens ansvar, kompetens och prestation. Samtliga ersättningar har fastställts kalenderårsvis. Vidare har de ledande befattningshavarna haft rätt till sedvanliga icke-monetära förmåner, såsom sjukförsäkring, sjukvårdsförsäkring, tjänstebil och företagshälsovård.

Ledande befattningshavare som är bosatta i Sverige har erbjudits premiebaserade pensionsavtal med premier som på årsbasis uppgår till maximalt 35 procent av den fasta lönen, (därutöver tillkommer de pens-

ionsförmåner som ledande befattningshavare har rätt till enligt ITP plan). Ledande befattningshavare som är bosatta utanför Sverige eller som är bosatta i Sverige men har väsentlig anknytning till annat land eller tidigare har varit bosatta i annat land har, i tillämpliga fall, erbjudits pensionslösningar som är konkurrenskraftiga i det land där personerna är eller har varit bosatta eller till vilket de har en väsentlig anknytning. Förmånsbaserade pensionslösningar har inte tillämpats.

Rörlig ersättning

2011 års program för rörlig ersättning till ledande befattningshavare baserades på prestationsmål relaterade till rörelseresultat före goodwillavskrivningar (EBITA) och genomsnittligt rörelsekapital/omsättning. Målen för utfall av rörlig ersättning baserades till 75 % på utfall av EBITA i koncernen och till 25 % på utfall av genomsnittligt rörelsekapital/omsättning i koncernen. För ledande befattningshavare ansvarig för Bulten divisionen baserades dock målen för utfall av rörlig ersättning till 25 % på utfall av de ovan angivna målen för koncernen och till 75 % på utfall av motsvarande mål för Bulten divisionen.

Utfallet av programmet för rörlig ersättning är alltid begränsat till en högsta procentsats av respektive befattningshavares fasta ersättning. Enligt riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare godkända av årsstämman i februari 2011 får den rörliga ersättningen baserad på prestationsmål, såvitt avser den verkställande direktören uppgå till högst 60 procent av den årliga fasta lönen och såvitt avser övriga ledande befattningshavare uppgå till maximalt 40 procent av den årliga fasta lönen. Den rörliga ersättningen är inte pensionsgrundande.

Vid möten i ersättningsutskottet har man löpande hållit sig uppdaterad avseende utfallet av 2011 års program för rörlig ersättning baserat på prestationsmål.

Den rörliga ersättningen för 2011 års program baserat på prestationsmål till ledande befattningshavare uppgick till 2 202 100 kronor under 2011. Det genomsnittliga utfallet av 2011 års program för rörlig ersättning har utfallit till 100 % för koncernens fastställda program, till 100 % för Bulten divisionens fastställda program samt till 70 % för Finnveden Metal Structures fastställda program. Den rörliga ersättningen för 2011 års program baserat på prestationsmål har för den verkställande direktören uppgått till 42,5 % av den fasta lönen och för övriga ledande befattningshavare 40 % av den fasta lönen. Ersättningsutskottet har därför dragit slutsatsen att de parametrar som använts vid fastställande av rörlig ersättning för 2011 års program baserat på prestationsmål har varit väl fungerande. Utöver detta uppgick kostnader för semesterersättningar, traktamente och övriga ersättningar till 804 102 kr enligt gällande policy och kollektivavtal. Semesterersättning utgår på både fast lön och rörlig ersättning enligt bolagets policy och kollektivavtal.

Ersättningsutskottet ämnar framöver att följa upp prestationsmålen relaterade till rörelseresultat före goodwillavskrivningar (EBITA) men också införa parametrar relaterade till ROCE (avkastning på sysselsatt kapital) som prestationsmål samt KPI (individuellt utformade mål eller nyckeltal). Styrelsen i FinnvedenBulten beslutade den 6 februari 2012 att införa dessa parametrar som grundval för utfall av den rörliga ersättningen. Kombinationen av dessa parametrar ger en väl speglad bild av verksamhetens mål inför 2012.

Långsiktigt aktiebaserat incitamentsprogram

Ett långsiktigt aktiebaserat incitamentsprogram har tidigare funnits i koncernen men har avvecklats i samband med noteringen av bolagets aktier.

Inga avvikelser från riktlinjerna

Inga avvikelser från de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som antogs vid årsstämman 2011 har förekommit.

Göteborg i april 2012

FinnvedenBulten AB (publ)

Styrelsen