

Styrelsen i FinnvedenBulten AB (publ):s rapport avseende resultatet från ersättningsutskottets utvärdering av ersättningsystem inom FinnvedenBulten AB (publ)

Styrelsen i FinnvedenBulten AB (publ), org. nr 556668-2141 ("FinnvedenBulten"), har inrättat ett ersättningsutskott. Ersättningsutskottet har till uppgift att bereda frågor gällande ersättning till ledande befattningshavare, varvid ersättningsutskottet i huvudsak har till uppgift 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 2013. Riktlinjerna föreskriver att ersättningarna ska vara sådana att FinnvedenBulten ska kunna säkerställa att koncernen kan rekrytera och behålla kvalificerade ledande befattningshavare. Ersättningar inom koncernen ska därför vara baserade på principerna om prestation, konkurrenskraft och skälighet. Av stämman vid var tid antagna riktlinjer till ledande befattningshavare återfinns på FinnvedenBultens hemsida www.finnvedenbulten.se.

Ersättningsutskottet genomför återkommande undersökningar beträffande ersättningar och ersättningsnivåerna i FinnvedenBulten. Ersättningsutskottet samlar även 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

Ersättningen 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 till ledande befattningshavare 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 årslönen, (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

2013 års program för rörlig ersättning till ledande befattningshavare baserades på prestationsmål relaterade till rörelseresultat före goodwillavskrivningar (EBITA) och kassaflöde. Målen för utfall av rörlig ersättning baserades till 60 % på utfall av EBITA i koncernen och till 40 % på utfall av kassaflödet. För ledande befattningshavare ansvarig för Bulten divisionen baserades dock målen för utfall av rörlig ersättning till 40 % på utfall relaterat till EBIT i absoluta tal för Bulten, 20 % relaterat till EBIT-marginal för Bulten samt 40% relaterat till rörelsekapitalet för Bulten divisionen. För ledande befattningshavare ansvarig för Finnveden Metal Structures divisionen baserades målen för utfall av rörlig ersättning till 60 % på utfall relaterat till EBIT samt 40 % relaterat till rörelsekapitalet för Finnveden Metal Structures 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 april 2013 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 ska inte vara pensionsgrundande.

Vid möten i ersättningsutskottet har ersättningsutskottet löpande hållit sig uppdaterad avseende utfallet av 2013 års program för rörlig ersättning baserat på prestationsmål.

Den rörliga ersättningen för 2013 års program baserat på prestationsmål till ledande befattningshavare uppgick till 2 268 608 kronor under 2013. Det genomsnittliga utfallet av 2013 års program för rörlig ersättning har utfallit till 78,8 % för koncernens fastställda program, till 100 % för Bulten divisionens fastställda program samt till 0 % för Finnveden Metal Structures fastställda program. Den rörliga ersättningen för 2013 års program baserat på prestationsmål har för den verkställande direktören uppgått till 39,4 % av den fasta lönen och för övriga ledande befattningshavare 40 % respektive 33,6% av den fasta lönen. Utöver detta uppgick kostnader för semesterersättningar, traktamente och övriga ersättningar till 383 086 kr enligt gällande policy. Semesterersättning utgår på både fast lön och rörlig ersättning enligt bolagets policy.

Ersättningsutskottet ämnar framöver att följa upp prestationsmålen relaterade till rörelseresultat och avkastning på sysselsatt kapital. Kombinationen av dessa parametrar speglar väl verksamhetens mål inför 2014.

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 2013 har förekommit.

Göteborg i mars 2014

FinnvedenBulten AB (publ)

Styrelsen