

**Styrelsens förslag till beslut m.m.  
årsstämma i FinnvedenBulten AB (publ)  
den 24 april 2013**

## Innehållsförteckning

1. **Punkten 10 - Förslag till vinstdisposition och styrelsens motiverade yttrande enligt 18 kap. 4 § aktiebolagslagen** ..... 3
2. **Punkt 14 – förslag om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare** ..... 5

## 1. Punkten 10 - Förslag till vinstdisposition och styrelsens motiverade yttrande enligt 18 kap. 4 § aktiebolagslagen

### Förslag till disposition av bolagets vinst

Styrelsen för FinnvedenBulten AB (publ), org. nr 556668-2141, har föreslagit att till årsstämmans förfogande stående vinstmedel om 1 096 527 716 kronor, ska disponeras på följande sätt:

Utdelning till aktieägarna med 2,00 kronor per aktie	42 080 414 kronor
I ny räkning balanseras	<u>1 054 447 302 kronor</u>
Summa	1 096 527 716 kronor

Som avstämningsdag för utdelning föreslås den 29 april 2013. Om stämman beslutar enligt förslaget beräknas utbetalning ske genom Euroclear Sweden AB den 3 maj 2013. I bolaget finns 21 040 207 aktier, varav samtliga är utdelningsberättigade.

### Motiverat yttrande enligt 18 kap 4 § aktiebolagslagen om utdelningens försvarlighet

Styrelsen bedömer att bolagets och koncernens egna kapital efter den föreslagna vinstutdelningen kommer att vara tillräckligt stort i relation till verksamhetens art, omfattning och risker. Styrelsen beaktar i sammanhanget bland annat bolagets och koncernens historiska utveckling, budgeterad utveckling, investeringsplaner och konjunkturläget.

### Verksamhetens art, omfattning och risker

Verksamhetens art och omfattning framgår av bolagsordningen och av senast avgiven årsredovisning. Verksamhetens art och omfattning vilken bedrivs i bolaget och i koncernbolagen medför inte risker utöver vad som i allmänhet är förenat med bedrivande av näringsverksamhet av denna art respektive vad som förekommer eller kan antas förekomma i branschen.

### Konsolideringsbehov, likviditet och ställning i övrigt

Bolagets och koncernens ekonomiska ställning per den 31 december 2012 framgår av den senast avgivna årsredovisningen. Bolagets egna kapital uppgick vid denna tidpunkt till 1 206 647 820 kronor, varav det bundna egna kapitalet motsvarade 110 120 104 kronor och det fria egna kapitalet 1 096 527 716 kronor. Det framgår också av nämnda årsredovisning vilka principer som tillämpats för värdering av tillgångar, avsättningar och skulder. Av ovan nämnda årsredovisning framgår bl a att bolagets soliditet uppgick till ca 82,5 procent per den 31 december 2012 och koncernens soliditet uppgick per den 31 december 2012 till 55,8 procent. Den nu föreslagna utdelningen om 42 080 414 kronor, medför att bolagets soliditet kommer att minska till cirka 81,9 procent och koncernens soliditet minska till cirka 54,8 procent. Därmed bedömer styrelsen att bolagets och koncernens långsiktiga betalningsförmåga är tryggad och att utdelningen utifrån detta perspektiv kan anses vara försvarlig.

Efter genomförande av den föreslagna vinstutdelningen om 42 080 414 kronor återstår 1 054 447 302 kronor av det disponibla beloppet. Även efter utdelningen kommer full täckning att finnas för bolagets och

koncernens bundna egna kapital enligt 17 kap. 3 § första stycket och 17 kap. 4 § aktiebolagslagen. Beräkningen grundar sig på den vid årsstämman framlagda och vid beslutet om utdelning den senast fastställda balansräkningen med beaktande av ändringar i det bundna egna kapitalet som har skett efter balansdagen. Den föreslagna utdelningen äventyrar inte fullföljandet av de investeringar som bedömts erforderliga. Den föreslagna vinstutdelningen bedöms inte heller äventyra framtida eventuellt nödvändiga investeringar och påverkar inte bolagets eller koncernens förmåga att i rätt tid infria befintliga och förutsedda betalningsförpliktelser.

Likviditeten i bolaget och koncernbolagen bedöms kunna upprätthållas på en likaledes betryggande nivå. Bolagets och koncernbolagens ekonomiska ställning ger därvid inte upphov till annan bedömning än att bolaget och koncernbolagen kan fortsätta bedriva sin verksamhet med fortsatt lönsamhet samt att bolaget och koncernbolagen kan förväntas fullgöra sina förpliktelser på kort och lång sikt.

#### **Värdering till verkligt värde**

De tillgångar och skulder som har värderats till verkligt värde enligt 4 kap. 14 a § årsredovisningslagen motsvarar ca 0,1 procent av koncernens egna kapital per den 31 december 2012.

#### **Förslagets försvarlighet**

Med hänvisning till ovanstående och vad som i övrigt kommit till styrelsens kännedom är styrelsens bedömning att en allsidig bedömning av bolagets och koncernens ekonomiska ställning medför att förslaget om utdelning är försvarlig med hänsyn till vad som anges i 18 kap. 4 § aktiebolagslagen jämförd med 17 kap. 3 § 2 och 3 st. aktiebolagslagen. Styrelsen har därvid tagit hänsyn till de krav som verksamhetens art och omfattning samt risker ställer på storleken av bolagets och koncernens egna kapital samt tagit hänsyn till bolagets och koncernens konsolideringsbehov, likviditet och ställning i övrigt.

---

Göteborg mars 2013

FinnvedenBulten AB (publ)

Styrelsen

## **2. Punkt 14 – förslag om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare**

Styrelsen för FinnvedenBulten AB (publ), org. nr 556668-2141, ("FinnvedenBulten") föreslår att årsstämman den 24 april 2013 beslutar om följande riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för bolagets ledande befattningshavare.

### **Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare**

Dessa riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare omfattar lön och andra villkor för ledningsgruppen i FinnvedenBulten, inklusive verkställande direktören.

Riktlinjerna ska tillämpas på samtliga avtal som träffas, eller ändringar i existerande avtal, efter det att årsstämman i FinnvedenBulten fastställt riktlinjerna.

### **Grundläggande principer**

Lön och andra anställningsvillkor ska vara sådana att koncernen alltid kan attrahera och behålla kompetenta ledande befattningshavare till för bolaget rimliga kostnader.

Ersättningar inom koncernen ska vara baserade på principer om prestation, konkurrenskraft och skälighet. Olika ersättningskomponenter är i varierande grad lämpade att återspegla dessa principer. Därför använder koncernen en blandning av flera komponenter för att på ett balanserat sätt återspegla ersättningsprinciperna.

Ledande befattningshavares lön består av fast lön, rörliga ersättningar, pension och andra förmåner. Dessutom kan årsstämman om så beslutas lämna erbjudande om långsiktiga incitamentsprogram såsom aktie- eller aktiekursrelaterade incitamentsprogram.

För varje räkenskapsår beskrivs detaljerna i den totala ersättningen i årsredovisningen för respektive bolag och koncernens årsredovisning.

### **Fast lön**

Varje ledande befattningshavare ska erbjudas en fast lön som är marknadsmässig och baserad på den ledande befattningshavarens ansvar, kompetens och prestation. Lön ska fastställas per kalenderår.

### **Rörlig lön och incitamentsprogram**

Varje ledande befattningshavare kan, från tid till annan, erbjudas rörlig lön (bonus) att utgå kontant.

Sådan bonus får såvitt avser den verkställande direktören uppgå till högst 60 procent av den årliga fasta lönen. Bonus får såvitt avseende övriga ledande befattningshavare uppgå till maximalt 40 procent av den årliga fasta lönen. Bonus ska inte vara pensionsgrundande. Bonus ska primärt vara baserad på utvecklingen för hela FinnvedenBulten-koncernen eller utvecklingen för den division eller enhet som personen i fråga har ansvar för. Utvecklingen ska avse uppfyllandet av olika förbättringsmål eller uppnåendet av olika finansiella mål. Prestationsmålen skall vara relaterade till rörelseresultat före goodwill avskrivningar (EBITA) och pa-

rametrar relaterade till kassaflödet. Sådana mål ska beredas av ersättningsutskottet och bestämmas av styrelsen och kan bland annat vara kopplande till divisionernas och/eller koncernens EBITA samt rörelsekapital eller kassaflöde. Eventuell bonus och bonusgrunder ska fastställas för varje verksamhetsår.

Styrelsen ska inför varje årsstämma överväga om ett aktie- eller aktiekursrelaterat incitamentsprogram ska föreslås bolagsstämman eller inte. Det är bolagsstämman som beslutar om sådana incitamentsprogram. Incitamentsprogram ska bidra till långsiktig värdetillväxt och att aktieägare och medarbetare får ett gemensamt intresse av aktiens positiva värdeutveckling.

### **Icke monetära förmåner**

Ledande befattningshavare är berättigad till sjukvårdsförsäkring samt, i den utsträckning denne kvarstår i ITP-planen, en sjukförsäkring. Därutöver får ledande befattningshavare, mot löneväxling, erbjudas extra sjukförsäkring. Ledande befattningshavare ska även erbjudas de relevanta förmåner som gäller koncernens övriga anställda.

Ledande befattningshavare får erbjudas sedvanliga förmåner i övrigt såsom tjänstebil, sjukvårdsförsäkring, företagshälsovård och dylikt.

### **Pension**

Ledande befattningshavare bosatta i Sverige får erbjudas premiebaserade pensionsavtal med premier som på årsbasis uppgår till maximalt 35 procent av den fasta lönen, (därutöver tillkommer de pensionsförmåner som ledande befattningshavare har rätt till enligt ITP-plan). I det premiebaserade pensionsavtalet kommer pensionen motsvara summan av inbetalda premier och eventuell avkastning, utan någon garanterad pensionsnivå. Inom ramen för den premiebaserade pensionsplanen finns ingen bestämd tidpunkt för pensionering. Den ordinarie pensionsåldern ska dock vara 65 år.

Vissa ledande befattningshavare bosatta i Sverige har tidigare haft förmånsbestämda pensionsplaner, varav de flesta har omförhandlat dessa till det nya premiebaserade systemet.

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 får erbjudas pensionslösningar som är konkurrenskraftiga i det land där personerna är eller har varit bosatta eller till vilket de har en väsentlig anknytning, företrädesvis premiebaserade lösningar. Förmånsbaserade pensionslösningar ska, så långt möjligt, alltid undvikas.

### **Uppsägning och avgångsvederlag**

För ledande befattningshavare bosatta i Sverige gäller för den anställde och arbetsgivaren en ömsesidig uppsägningstid om sex månader. Avgångsvederlag, utöver lön under uppsägningstid, förekommer och kan maximalt tillsammans med fast lön under uppsägning uppgå till maximalt arton månadslöner.

Personer 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 får erbjudas uppsägningstider och avgångsvederlag som är konkurrenskraftiga i det land där personerna är eller har varit bosatta eller till vilket de har en väsentlig anknytning, företrädesvis lösningar motsvarande vad som gäller för ledande befattningshavare bosatta i Sverige.

**Styrelsens förberedelser och beslutsfattande**

Styrelsens ersättningsutskott föreslår, och styrelsen fattar beslut om, lön och övriga villkor för verkställande direktören, vice verkställande direktör och finans och ekonomi direktör samt övriga ledande befattningshavare.

Bolagets revisor ska årligen granska tillämpningen av dessa riktlinjer enligt tillämpliga bestämmelser. Revisorns rapport ska göras tillgänglig för årsstämman.

**Information om tidigare beslutade ersättningar**

Redan beslutade ersättningar till ledningen som inte har förfallit till betalning faller inom ramen för riktlinjerna och har upptagits i 2012 års årsredovisning för bolaget och/eller årsredovisning för tillämpligt bolag i koncernen.

**Avvikelser från riktlinjerna**

Styrelsen ska vara berättigad att avvika från riktlinjerna om det i ett enskilt fall om det finns särskilda skäl att så sker.

Inga avvikelser från de vid årsstämman 2012 antagna principerna för ersättning till ledande befattningshavare har förekommit.

**Majoritetskrav**

Beslut om antagande av styrelsens förslag om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare fordrar att förslaget biträds av aktieägare som företräder mer än hälften av de avgivna rösterna.

---

Göteborg mars 2013

FinnvedenBulten AB (publ)

Styrelsen