

Ersättningsrapport 2020

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Thule Group AB, antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2020. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören samt en sammanfattning av bolagets utestående incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrning "Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram".

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 11 på sidan 120 i årsredovisningen för 2020. Information om ersättningsutskottets arbete under 2020 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 85 i årsredovisningen för 2020. Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 11 på sidan 120 i årsredovisningen för 2020.

Utveckling under 2020

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 9 - 11 i årsredovisningen 2020.

Thule Group ABs riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Utgångspunkten i ersättningen till koncernledningen skall baseras på Bolagets långsiktiga hållbarhet utifrån en affärsmässig finansiell utveckling, samt organisatorisk uppbyggnad för att tillgodose en affärsmässighet som är anpassad till Bolagets strategiska målsättningar. Ersättningen skall även stimulera en hållbar och gynnsam värdeutveckling för Thule Groups aktie, som kommer aktieägarna till del, samt för att tillgodose Bolaget med rätt kompetens och resurser vid varje givet tillfälle.

För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Bolagets ersättningsriktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantärsättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontantärsättningen ska vara kopplad till finansiella eller icke-finansiella kriterier. De kan utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsstrategin eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling. Riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare finns på sidan 120 i årsredovisningen för 2020.

Bolaget har under 2020 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av årsstämman. Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på företagets hemsida www.thulegroup.com. Ingen ersättning har krävts tillbaka. Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets årsstämmor beslutat att införa långsiktiga optionsincitamentsprogram.

Total ersättning för verkställande direktören för 2020

Ersättningar och förmåner 2020, Tkr	Grundlön inkl. förändring av semesterlöne skuld, arvode	Rörlig ersättning inkl utbetalning av stay-on bonus	Pensions- kostnader	Övrig ersättning	Summa
Verkställande direktör					
Magnus Welanders	8 167	9 181	2 699	619	20 666

Incitamentsprogram

Årsstämman beslutade att 2020 implementera ett nytt teckningsoptionsprogram för ledande befattningshavare och nyckelpersoner i Thule Group som följde riktlinjerna i ett tidigare incitamentsprogrammet som löpte ut 2020. Programmet är utformat så att deltagarnas incitament överensstämmer med aktieägarnas intresse, samt att motivera och behålla ledande befattningshavare. Programmet omfattar 2 090 000 teckningsoptioner som har getts ut till Thule AB för vidare överlåtelse till deltagarna. Teckningsoptionerna har överlåtits till marknadsmässigt pris och programmet omfattar för närvarande 31 anställda. Mer detaljerad information om incitamentsprogrammet finns att läsa i not 11 på sidan 120 i årsredovisningen 2020.

Deltagarna ska inom ramen för incitamentsprogrammet kunna erhålla en stay-on bonus i form av ett bruttolönetillägg från bolaget som sammanlagt motsvarar det belopp som deltagaren har betalat för teckningsoptionerna, och förutsätter att deltagaren, vid tidpunkt för utbetalning, kvarstår i sin anställning inom koncernen och inte har sagt upp sin anställning.

Avseende det sedan tidigare löpande incitamentsprogrammet har teckningsoptionsserien 2017/2020 avslutats under året. Detta har medfört att antalet aktier i bolaget ökat med 1 353 830 och 262 Mkr har tillförts genom en aktieemission.

Verkställande direktörens innehav av teckningsoptioner i Thule Group AB

	Utestående optioner vid årets ingång	Förvärvade optioner under året serie 2020/2023	Inlösta optioner under året	Förfallna optioner under året	Utestående optioner vid årets utgång
Teckningsoptioner 2020					
Verkställande direktör					
Magnus Welanders	375 000	204 498	-375 000	-	204 498

Tillämpning av den rörliga kontantersättningens prestationskriterier

För verkställande direktören har den rörliga kontantersättningen enbart varit kopplad till Bolagets finansiella resultat och utveckling. De finansiella målen var satta med utgångspunkt ifrån Bolagets kort- och långsiktiga affärsmässiga mål avseende EBIT-utveckling, försäljningstillväxt samt kassaflöde. Målen för 2020 har varit kopplade till EBIT (40%) och organisk försäljningstillväxt (30%) för totala Thule Group, contribution profit för Region Europe & RoW (20%) samt kassaflödet för totala Thule Group (10%).

Intervaller för intjänandet av bonus där maximal intjänandenivå skall infalla vid överträffande av innevarande års budgeterade resultat, beslutas av Ersättningskommittén.

Malmö i mars 2021

Styrelsen för Thule Group AB (publ)