

## Ersättningsrapport 2021

### Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Thule Group AB, antagna av årsstämman 2021, tillämpades under år 2021. 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 bolags-styrning "Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram".

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 10 på sidan 126 i årsredovisningen för 2021. Information om ersättningsutskottets arbete under 2021 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 88 i årsredovisningen för 2021. Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 10 på sidan 126 i årsredovisningen för 2021.

### Utveckling under 2021

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 10-12 i årsredovisningen 2021.

### Thule Group ABs riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Utgångspunkten i ersättningen till koncernledningen skall baseras på Bolagets långsiktiga affärsmässigt kommersiella och finansiella utveckling, en gedigen hållbarhetsinriktning samt en 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 sidorna 85-86 i årsredovisningen för 2021.

Bolaget har under 2021 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av års-stämman. 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 [www.thulegroup.com](http://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 2021**

| Ersättningar och förmåner 2021, Tkr | Grundlön inkl.<br>förändring av<br>semesterlöne-<br>skuld | Rörlig<br>ersättning | Pensions-<br>kostnader | Övrig<br>ersättning | Summa  |
|-------------------------------------|-----------------------------------------------------------|----------------------|------------------------|---------------------|--------|
| <b>Verkställande direktör</b>       |                                                           |                      |                        |                     |        |
| Magnus Welander                     | 7 782                                                     | 5 831                | 2 673                  | 2 075               | 18 362 |

**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 utlöpste 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 30 anställda. Mer detaljerad information om incitamentsprogrammet finns att läsa i not 10 i årsredovisningen på sidan 126. Innevarande incitamentsprogram utlöper under 2023.

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.

**Verkställande direktörens innehav av teckningsoptioner i Thule Group AB**

| Teckningsoptioner 2021        | Utestående<br>optioner vid<br>årets ingång | Förvärvade<br>optioner<br>under året | Inlösta<br>optioner<br>under året | Förfallna<br>optioner<br>under året | Återköpta<br>optioner<br>under året | Utestående<br>optioner vid<br>årets slut |
|-------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------------|
| <b>Verkställande direktör</b> |                                            |                                      |                                   |                                     |                                     |                                          |
| Magnus Welander               | 204 498                                    | -                                    | -                                 | -                                   | -                                   | 204 498                                  |

**Tillämpning av den rörliga kontantersättningens prestationskriterier**

För verkställande direktören har den rörliga kontantersättningen 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. Därutöver har en del av den verkställande direktörens bonus varit kopplade till Bolagets hållbarhetsmål. Målen för 2021 har varit kopplade till EBIT (50%) och organisk försäljningstillväxt (40%) för totala Thule Group, samt Hållbarhet för totala Thule Group (10%).

Intervaller för intjänandet av bonus, där miniminivån utgår ifrån föregående års resultat och där maximal intjänandenivå skall överträffa innevarande års budgeterade resultat, beslutas av Ersättningskommittén.

Malmö i mars 2022

**Styrelsen för Thule Group AB (publ)**