

Styrelsens förslag till beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen föreslår att årsstämman 2015 beslutar anta följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare för tiden fram till årsstämman 2016.

Koncernledningens ersättning ska omfatta fast lön, eventuell rörlig lön, pension och övriga förmåner. Den sammanlagda ersättningen ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftig och återspegla individens prestationer och ansvar samt, med avseende på aktiebaserade incitamentsprogram, den värdeutveckling för Thule Groups aktie som kommer aktieägarna till del.

Den rörliga lönen kan bestå av årlig rörlig kontant lön och långsiktig rörlig lön i form av kontanter, aktier och/eller aktierelaterade instrument i Thule Group AB. Rörlig kontant lön ska förutsätta uppfyllelse av definierade och mätbara mål och ska vara maximerad upp till högst 75 procent av den årliga fasta lönen för verkställande direktören och för övriga ledande befattningshavare upp till högst 60 procent. Villkor för rörlig lön bör utformas så att styrelsen, om exceptionella ekonomiska förhållanden råder, har möjlighet att begränsa eller underlåta utbetalning av rörlig lön om en sådan åtgärd bedöms som rimlig.

Pensionsförmåner ska vara avgiftsbestämda.

Avgångsvederlag ska, normalt sett, utgå vid uppsägning från Thule Groups sida. Medlemmar i koncernledningen ska normalt ha en uppsägningstid om högst 12 månader i kombination med ett avgångsvederlag motsvarande 6-12 månaders fast lön. Inget avgångsvederlag ska utgå vid uppsägning från den anställdas sida.

Styrelsen ska ha rätt att frångå de av årsstämman beslutade riktlinjerna, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det.

Kretsen av befattningshavare som omfattas av riktlinjerna är verkställande direktören och övriga medlemmar i koncernledningen.

Malmö i mars 2015
Styrelsen för Thule Group AB (publ)