

STYRELSENS FÖRSLAG TILL RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

Styrelsen föreslår att stämman beslutar om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare enligt följande:

Allmänt

Gränges ska erbjuda ersättningsnivåer och anställningsvillkor erforderliga för att rekrytera, utveckla och behålla ledande befattningshavare. Dessa ska besitta kompetens, motivation och kapacitet för att kunna vidmakthålla, utveckla och genomföra övergripande värdebringande strategiska målsättningar för Grängeskonglomeraten.

Med ledande befattningshavare avses konglomeratens verkställande direktör, vice verkställande direktör, övriga medlemmar i konglomeratledningen samt andra nyckelpersoner i konglomeraten.

Ersättningen till verkställande direktör, vice verkställande direktör samt övriga medlemmar i konglomeratledningen ska beslutas av styrelsen, men följa årsstämman beslut angående riktlinjerna. Utgångspunkten är att ersättningen ska vara konkurrenskraftig och innehålla en fast och en rörlig del såsom olika incitamentsprogram. Gällande lagar och andra relevanta regelverk, såväl svenska som utländska, inom området ska alltid iakttas.

Fast lön

Den fasta lönen ska utgöras av sedvanlig grundlön. Lönen baseras på ansvar, prestation, kompetens och uppdragets komplexitet samt omfattning.

Rörlig ersättning – incentives

Den rörliga ersättningen utöver fast lön ska bestå av ett årligt incitamentsprogram (STI 2019) samt ett långsiktigt incitamentsprogram (LTI 2019). Både STI 2019 och LTI 2019 ger kontant ersättning. Vidare ska långsiktig rörlig ersättning i form av aktier och/eller aktierelaterade instrument i Gränges AB kunna utgå genom deltagande i långsiktiga incitamentsprogram beslutade av bolagsstämman. Garanterad rörlig ersättning ska inte tillämpas.

Årligt incitamentsprogram (STI 2019)

Utfallet av det årliga incitamentsprogrammet bestäms av ett antal parametrar bestående av ekonomiska nyckeltal för konglomeraten, såsom justerat rörelseresultat och kassagenerering, och av i förväg beslutade individuella målsättningar. Ersättningen för STI 2019 kan maximalt uppgå till 60 procent av grundlönen för respektive ledande befattningshavare utom för den person som innehar positionen som President Americas, vars maximala ersättning kan uppgå till 100 procent av grundlönen.

Långsiktigt incitamentsprogram (LTI 2019)

Under förutsättning att årsstämman fattar beslut i frågan kommer ett långsiktigt incitamentsprogram (LTI 2019) att erbjudas ledande befattningshavare. LTI 2019 löper på tre år och kommer att vara utformat huvudsakligen enligt följande: Ett belopp motsvarande utfallet från STI 2019 för respektive deltagare reserveras i en särskild så kallad LTI-bank. Givet fortsatt anställning inom Grängeskoncernen utbetalas beloppet som avsatts till LTI 2019 med en tredjedel per år under åren 2021, 2022 och 2023 justerat för Grängesaktiens totalavkastning. Det totala utfallet av STI jämte utbetalande LTI-program under ett år är begränsat till 150 procent av den årliga grundlönen, utom såvitt gäller President Americas vars utbetalningar är begränsade till 200 procent av den årliga grundlönen. LTI-programmet redovisas närmare i särskilt till årsstämman upprättat förslag avseende detta.

Långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram

Under förutsättning att bolagsstämman fattar beslut i frågan ska ledande befattningshavare kunna erbjudas delta i ett långsiktigt incitamentsprogram bestående av aktier och/eller aktierelaterade instrument i Gränges AB.

Övriga förmåner

Förmåner som inte direkt relateras till fast och rörlig lön, exempelvis bilförmån, ska främja arbetets utförande och ligga i linje med praxis på marknaden för denna målgrupp.

Pension

Pension ska utgå i enlighet med relevant nationell lagstiftning, gällande kollektivavtal och liknande och begränsar sig för svenska ledande befattningshavare till ITP-planen (Industrins och handelns tilläggspension). Sålunda förekommer såväl premiebaserade som förmånsbaserade åtaganden utifrån individuella förutsättningar och regelverk. ITP-planen föreligger i huvudsak i två varianter: ITP 1 är tillämplig på personer födda den 1 januari 1979 eller senare och ITP 2 är tillämplig på personer födda den 31 december 1978 eller tidigare. För att utjämna de skillnader som kan uppkomma mellan deltagare i ITP 1 och ITP 2, med andra ord mellan olika ledande befattningshavare, görs vissa justeringar i förhållande till den lösning som ITP 2 anvisar med avseende på hur stor del av ersättningen (lön+bonus) som är pensionsgrundande. För VD gäller att pensionsavsättningen uppgår till 35 procent beräknat på fast månatlig ersättning. Pensionsålder för VD är 65 år. För utländska ledande befattningshavare gäller motsvarande struktur utifrån förhållandena i det aktuella landet. Pensionsvillkoren ska vara marknadsmässiga. För övriga ledande befattningshavare är pensionsåldern 60–65 år beroende på anställningsland.

Uppsägningstid

Mellan bolaget och verkställande direktören gäller en ömsesidig uppsägningstid om tolv månader. Vid uppsägning från bolagets sida erhålls även ett avgångsvederlag utan avräkning om ytterligare tolv månader. För vice verkställande direktör samt övriga medlemmar i koncernledningen gäller att dessa har en ömsesidig uppsägningstid motsvarande sex månader. Vid uppsägning från bolagets sida erhålls ett avgångsvederlag om ytterligare tolv månader utan avräkning de första sex månaderna.

Information om tidigare beslutade ersättningar som inte har förfallit till betalning

För att stimulera ett långsiktigt engagemang erbjöds, efter beslut på årsstämma den 28 april 2016, ledande befattningshavare under 2016 ett långsiktigt incitamentsprogram (LTI 2016). Programmet löper på tre år och är huvudsakligen utformat enligt följande: Ett belopp motsvarande utfallet från STI 2016 för respektive deltagare reserveras i en särskild så kallad LTI-bank. Givet fortsatt anställning inom Grängeskoncernen utbetalas beloppet med en tredjedel per år under åren 2018, 2019 och 2020 justerat för Grängesaktiens totalavkastning. Det totala utfallet av STI jämte utbetalande LTI-program under ett år är begränsat till 150 procent av den årliga grundlönen.

För att även fortsätta stimulera ett långsiktigt engagemang erbjöds, efter beslut på årsstämma den 4 maj 2017, ledande befattningshavare under 2017 ett långsiktigt incitamentsprogram (LTI 2017). Programmet löper på tre år och är huvudsakligen utformat enligt följande: Ett belopp motsvarande utfallet från STI 2017 för respektive deltagare reserveras i en särskild så kallad LTI-bank. Givet fortsatt anställning inom Grängeskoncernen utbetalas beloppet med en tredjedel per år under åren 2019, 2020 och 2021 justerat för Grängesaktiens totalavkastning. Det totala utfallet av STI jämte utbetalande LTI-program under ett år är begränsat till 150 procent av den årliga grundlönen, utom såvitt gäller President Americas vars totala utfall är begränsat till 200 procent av den årliga grundlönen.

För att jämväl fortsätta stimulera ett långsiktigt engagemang erbjöds, efter beslut på årsstämma den 3 maj 2018, ledande befattningshavare under 2018 ett långsiktigt incitamentsprogram (LTI 2018). Programmet löper på tre år och är huvudsakligen utformat enligt följande: Ett belopp motsvarande utfallet från STI 2018 för respektive deltagare reserveras i en särskild så kallad LTI-bank. Givet fortsatt anställning inom Grängeskoncernen utbetalas beloppet med en tredjedel per år under åren 2020, 2021 och 2022 justerat för Grängesaktiens totalavkastning. Det totala utfallet av STI jämte utbetalande LTI-program under ett år är begränsat till 150 procent av den årliga grundlönen, utom såvitt gäller President Americas vars totala utfall är begränsat till 200 procent av den årliga grundlönen.

Mer information kring ovanstående program finns på www.granges.com samt i bolagets bolagsstyrningsrapporter för 2016, 2017 och 2018.

Övrigt

I den mån stämموald styrelseledamot utför arbete för bolagets räkning, vid sidan av styrelsearbetet, ska konsultarvode och annan ersättning för sådant arbete utgå.

Styrelsen får frångå dessa riktlinjer om det i ett enskilt fall föreligger särskilda skäl för detta. Särskilda skäl innebär begränsade möjligheter att frångå riktlinjerna.

Stockholm i mars 2019

Gränges AB (publ)

Styrelsen