

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i Grängeskongcernen

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 Grängeskongcernen.

Med ledande befattningshavare avses kongcernens verkställande direktör, vice verkställande direktör samt övriga medlemmar i kongcernledningen.

Ersättningen till kongcernledningen ska beslutas av styrelsen men följa årsstämmans 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 2017) samt ett långsiktigt incitamentsprogram (LTI 2017). Både STI 2017 och LTI 2017 ger kontant ersättning. Garanterad rörlig ersättning ska inte tillämpas.

Årligt incitamentsprogram (STI 2017)

Utfallet i det årliga incitamentsprogrammets bestäms av ett antal parametrar bestående av ekonomiska nyckeltal för kongcernen, såsom justerat rörelseresultat och kassagenerering, och av i förväg beslutade individuella målsättningar. Ersättningen för STI 2017 kan maximalt uppgå till 60 procent av grundlönen för samtliga medlemmar i kongcernledningen utom för den person som innehar positionen som President Americas som istället har 100 procent.

Långsiktigt incitamentsprogram (LTI 2017)

Under förutsättning att årsstämman fattar beslut i frågan kommer ett långsiktigt incitamentsprogram (LTI 2017) erbjudas ledande befattningshavare samt vissa nyckelpersoner. LTI 2017 löper på tre år och kommer vara utformat huvudsakligen enligt följande: Ett belopp motsvarande utfallet från STI 2017 för respektive deltagare reserveras i en särskild s.k. LTI-bank. Givet fortsatt anställning inom Gränges-koncernen utbetalas beloppet som avsatts till LTI 2017 med en tredjedel per år under åren 2019, 2020 och 2021 justerat för Grängesaktiens totalavkastning. Det totala utfallet av LTI 2017 jämte STI 2017 för utbetalning under ett år är maximerat till 1,5 gånger en årslön, utom försåvitt gäller President Americas vars utbetalningar är maximerade till 2 gånger en årslön. LTI-programmet redovisas närmare i särskilt till årsstämman upprättat förslag avseende detta.

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 och gällande kollektivavtal och liknande och begränsar sig för svenska koncernledningsmedlemmar till ITP-planen (Industrins och handelns tilläggspension) och sålunda förekommer såväl premiebaserade som förmånsbaserade åtaganden utifrån individuella förutsättningar och regelverk. För VD gäller utöver sedvanlig förmånsbaserad pension enligt ITP att han har en direktpension i form av en företagsägd kapitalförsäkring.

För utländska koncernledningsmedlemmar gäller motsvarande struktur utifrån förhållandena i det aktuella landet. Pensionsvillkoren ska vara marknadsmässiga. Pensionsålder för VD är 65 år. 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. Övriga ledande befattningshavare 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 förfallit till betalning

För att stimulera ett långsiktigt engagemang erbjöds, efter beslut på extra bolagsstämma den 2 september 2014, under 2014 ett långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram (LTI 2014). Programmet omfattade initialt totalt en miljon personaloptioner och har en löptid på två år och föll således ut under hösten 2016, men kan därefter nyttjas under ytterligare ett år. Detta program omfattar koncernledningen samt vissa nyckelpersoner. Under hösten 2016 utnyttjades 516.000 av dessa personaloptioner och sedan ett fåtal personer inte längre är föremål för LTI 2014 kvarstår 397.000 personaloptioner att utnyttja.

För att stimulera ett långsiktigt engagemang erbjöds, efter beslut på årsstämma den 4 maj 2015, ledande befattningshavare samt vissa nyckelpersoner under 2015 ett långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram (LTI 2015). Programmet löper på tre år och är utformat enligt följande: Ett belopp motsvarande utfallet från STI 2015 för respektive deltagare reserveras i en särskild s.k. LTI-bank. Givet fortsatt anställning inom Gränges utbetalas beloppet som avsatts till LTI 2015 med en tredjedel per år under åren 2017, 2018 och 2019 justerat för Grängesaktiens totalavkastning. Det totala utfallet av LTI 2015 jämte STI för utbetalning under ett år är maximerat till 1,5 gånger en årslön.

I linje med ovanstående erbjöds, efter beslut på årsstämma den 28 april 2016, ledande befattningshavare samt vissa nyckelpersoner under 2016 ett långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram (LTI 2016). Programmet löper på tre år och är utformat enligt följande: Ett belopp motsvarande utfallet från STI 2016 för respektive deltagare reserveras i en särskild s.k. LTI-bank. Givet fortsatt anställning inom Gränges utbetalas beloppet som avsatts till LTI 2016 med en tredjedel per år under åren 2018, 2019 och 2020 justerat för Grängesaktiens totalavkastning. Det totala utfallet av LTI 2016 jämte STI för utbetalning under ett år är maximerat till 1,5 gånger en årslön.

Mer information kring ovanstående program finns på www.granges.com samt i bolagets bolagsstyrningsrapporter för 2014, 2015 respektive 2016.

Övrigt

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

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

Stockholm i mars 2017
Gränges AB (publ)
Styrelsen