

STYRELSENS FÖRSLAG TILL RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE I GRÄNGESKONCERNEN

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 koncernens verkställande direktör, vice verkställande direktör samt övriga medlemmar i koncernledningen.

Ersättningen till koncernledningen 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 2018) samt ett långsiktigt incitamentsprogram (LTI 2018). Både STI 2018 och LTI 2018 ger kontant ersättning. Garanterad rörlig ersättning ska inte tillämpas.

Årligt incitamentsprogram (STI 2018)

Utfallet av det årliga incitamentsprogrammet bestäms av ett antal parametrar bestående av ekonomiska nyckeltal för koncernen, såsom justerat rörelseresultat och kassagenerering, och av i förväg beslutade individuella målsättningar. Ersättningen för STI 2018 kan maximalt uppgå till 60 procent av grundlönen för respektive medlem av koncernledningen utom för den person som innehar positionen som President Americas, vars maximala ersättning kan uppgå till 100 procent av grundlönen.

Långsiktigt incitamentsprogram (LTI 2018)

Under förutsättning att årsstämman fattar beslut i frågan kommer ett långsiktigt incitamentsprogram (LTI 2018) att erbjudas ledande befattningshavare samt vissa nyckelpersoner. LTI 2018 löper på tre år och kommer att vara utformat huvudsakligen enligt följande: Ett belopp motsvarande utfallet från STI 2018 för respektive deltagare reserveras i en särskild s.k. LTI-bank. Givet fortsatt anställning inom Gränges-kongcernen utbetalas beloppet som avsatts till LTI 2018 med en tredjedel per år under åren 2020, 2021 och 2022 justerat för Gränges-

aktiens totalavkastning. Det totala utfallet av STI jämte utbetalande LTI-program under ett år är begränsat till 1,5 gånger en årslön, utom försåvitt gäller President Americas vars utbetalningar är begränsade 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, gällande kollektivavtal och liknande och begränsar sig för svenska koncernledningsmedlemmar till ITP-planen (Industrins och handelns tilläggs-pension). 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 personer i ledande ställning, 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 utöver sedvanlig förmånsbaserad pension enligt ITP att han har en direkt-pension 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 årsstämman 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 STI jämte utbetalande LTI-program under ett år är begränsat 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 STI jämte utbetalande LTI-program under ett år är begränsat till 1,5 gånger en årslön.

För att även fortsätta stimulera ett långsiktigt engagemang erbjöds, efter beslut på årsstämma den 4 maj 2017, ledande befattningshavare samt vissa nyckelpersoner under 2017 ett långsiktigt aktierelaterat 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 Grängeskoncernens totalavkastning. Det totala utfallet av STI jämte utbetalande LTI-program under ett år är begränsat till 1,5 gånger en årslön, utom försåvitt gäller President Americas vars totala utfall är begränsat till 2 gånger en årslön.

Mer information kring ovanstående program finns på www.granges.com samt i bolagets bolagsstyrningsrapporter för 2015, 2016 och 2017.

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 2018

Gränges AB (publ)

Styrelsen