

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till koncernledningen i Grängeskongcernen

Styrelsen föreslår att årsstämman 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 och medlemmar i kongcernledningen.

Ersättningen till kongcernledningen ska beslutas av styrelsen men ska 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 lön

Den rörliga lönen ska bestå av ett årligt incitamentsprogram (STI) samt ett långsiktigt incitamentsprogram (LTI).

Årligt incitamentsprogram (STI 2015)

Utfallet i det årliga incitamentsprogrammets bestäms av ett antal parametrar bestående av ekonomiska nyckeltal för kongcernen, såsom justerat rörelseresultat och sysselsatt kapital, och av i förväg beslutade individuella målsättningar. Ersättningen för STI 2015 kan maximalt uppgå till 60 procent av grundlönen.

Långsiktigt incitamentsprogram (LTI 2015)

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 omfattar totalt en miljon personaloptioner och har en löptid på två år, och därefter en nyttjandeperiod om ytterligare ett år. Detta program omfattar koncernledningen samt vissa nyckelpersoner. Tilldelningen av optioner för koncernledningen framgår av bolagsstyrningsrapporten.

Under förutsättning att årsstämman fattar beslut i frågan kommer ett långsiktigt incitamentsprogram (LTI 2015) erbjudas ledande befattningshavare samt vissa nyckelpersoner. LTI 2015 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 med en tredjedel per år under åren 2017, 2018 och 2019 justerat för Gränges totalavkastning. Det totala utfallet av LTI 2015 jämte STI för utbetalning under ett år är maximerat till 1,5 gånger en årslön. LTI-programmet redovisas närmare i särskilt till årsstämman upprättat förslag avseende detta.

Både STI 2015 och det föreslagna LTI 2015-programmet ger kontant ersättning.

Garanterad rörlig ersättning ska inte tillämpas.

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 svensk lagstiftning och gällande kollektivavtal och begränsar sig till ITP-planen (Industrins och handelns tilläggs pension) och sålunda förekommer såväl premiebaserade som förmånsbaserade åtaganden utifrån individuella förutsättningar.

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

I samband med börsintroduktionen införde Gränges ett tidigare beslutat långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram (LTI 2014) till ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner i bolaget. LTI 2014 har redogjorts för ovan. Mer information kring detta program finns på www.granges.com samt i bolagets Bolagsstyrningsrapport 2014.

Övrigt

I den mån 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 2015
Gränges AB (publ)
Styrelsen