

# 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 och medlemmar i kongcernledningen.

Ersättningen till kongcernledningen ska beslutas av styrelsen men ska följa stämmans 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 2016) samt ett långsiktigt incitamentsprogram (LTI 2016). Både STI 2016 och LTI 2016 ger kontant ersättning. Garanterad rörlig ersättning ska inte tillämpas.

## **Årligt incitamentsprogram (STI 2016)**

Utfallet i det årliga incitamentsprogrammet bestäms av ett antal parametrar bestående av ekonomiska nyckeltal för kongcernen, såsom EBITA/justerat rörelseresultat och kassagenerering, och av i förväg beslutade individuella målsättningar. Ersättningen för STI 2016 kan maximalt uppgå till 60 procent av grundlönen.

### **Långsiktigt incitamentsprogram (LTI 2016)**

Under förutsättning att stämman fattar beslut i frågan kommer ett långsiktigt incitamentsprogram (LTI 2016) erbjudas ledande befattningshavare samt vissa nyckelpersoner. LTI 2016 löper på tre år och kommer vara utformat huvudsakligen enligt följande: Ett belopp motsvarande utfallet från STI 2016 för respektive deltagare reserveras i en särskild s.k. LTI-bank. Givet fortsatt anställning inom Grängeskongcernen utbetalas beloppet med en tredjedel per år under åren 2018, 2019 och 2020 justerat för Grängeskongcernens totalavkastning. Det totala utfallet av LTI 2016 jämte aktuellt STI för utbetalning under ett år är maximerat till 1,5 gånger en årslön. LTI-programmet redovisas närmare i särskilt till stämman 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 svensk lagstiftning och gällande kollektivavtal och begränsar sig till ITP-planen (Industrins och handelns tilläggspension) och sålunda förekommer såväl premiebaserade som förmånsbaserade åtaganden utifrån individuella förutsättningar. Pensionsvillkoren ska vara marknadsmässiga. Pensionsålder för VD är 65 år och denne har en pensionslösning som innebär att en avsättning om motsvarande 35 procent av grundlönen görs. 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 omfattar totalt en miljon personaloptioner och har en löptid på två år och faller således ut under hösten 2016, men kan därefter nyttjas under ytterligare ett år. Detta program omfattar koncernledningen samt vissa nyckelpersoner.

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 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.

Mer information kring ovanstående program finns på [www.granges.com](http://www.granges.com) samt i bolagets bolagsstyrningsrapporter för 2014 respektive 2015.

### **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 frånga dessa riktlinjer om det i ett enskilt fall föreligger särskilda skäl för detta. Särskilda skäl innebär begränsade möjligheter att frånga riktlinjerna.

---

Stockholm i mars 2016  
**Gränges AB (publ)**  
*Styrelsen*