

# 2023 års ersättningsrapport för Gränges AB

## Inledning

I denna rapport beskrivs hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare, vilka antogs av årsstämman 2023, har efterlevts under året. Rapporten ger information om VD och vice VD:s ersättning och en sammanfattning av bolagets utestående aktie- eller aktiekursrelaterade incitamentsprogram.

Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen (2005:551) och Aktiemarknadens självregleringskommittés Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

Ytterligare information om ersättning till ledande befattningshavare finns i not 10 på sidorna 97-99 i årsredovisningen för 2023. Information om arbetet i ersättningsutskottet under 2023 anges i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 77-78 i årsredovisningen för 2023.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av bolagsstämman och redovisas på sidan 78 i årsredovisningen (bolagsstyrningsrapporten) för 2023.

## Viktiga händelser 2023

På sidorna 4-5 i årsredovisningen för 2023 sammanfattar VD räkenskapsåret 2023 och bolagets övergripande resultat. Där ges information om de nyckelelement som haft påverkan på ersättningen under räkenskapsåret.

## Bolagets ersättningsriktlinjer: omfattning, syfte och avvikelser

En förutsättning för att framgångsrikt implementera bolagets affärsstrategi och tillvarata bolagets långsiktiga intressen och hållbarhet är att bolaget kan rekrytera, utveckla och behålla skickliga personer i koncernledningen. För detta krävs att bolaget kan erbjuda rättvisa och internt balanserade villkor som samtidigt är marknadsmässigt konkurrenskraftiga vad avser struktur, omfattning och nivå på ersättning. Bolagets ersättningsriktlinjer gör det möjligt för bolaget att erbjuda personer i koncernledningen, oavsett geografisk marknad, en konkurrenskraftig totalersättning.

Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättning till ledande befattningshavare vara baserad på marknadsmässiga villkor och innehålla av en väl avvägd kombination av en fast lön, rörlig ersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Utfallet av STI ska styras av finansiella och icke-finansiella parametrar för Grängeskoncernen. Den finansiella parametern måste vara relaterad till värdeskapande och den icke-finansiella parametern måste kopplas till verksamhetens koldioxidavtryck, vilket är ett långsiktigt hållbarhetsmål. Parametrarna ska vara utformade så att de båda främjar koncernens affärsstrategi och långsiktiga hållbarhetsmål. De senast antagna ersättningsriktlinjerna återfinns på sidorna 70-72 i årsredovisningen för 2023. I enlighet med de av årsstämman 2023 antagna ersättningsriktlinjerna har styrelsen möjlighet att besluta om avvikelser från ersättningsriktlinjerna. Med stöd av denna möjlighet beslutade styrelsen vid ett tillfälle under 2023 att, i syfte att säkerställa kontinuiteten i koncernledningen efter VD-bytet i slutet av 2021, frångå ersättningsriktlinjerna genom att göra en extraordinär utbetalning om 1 miljon kronor i särskild ersättning till vice VD.

## Riktlinjer för lön och annan ersättning

Bolagets revisor ska yttra sig om huruvida ersättningsriktlinjerna har följts. Revisorns yttrande över ersättningsriktlinjerna för 2023 tillhandahålls på bolagets hemsida.

Utöver ersättningar som omfattas av ersättningsriktlinjerna har det beslutats om genomförande av incitamentsprogram på tidigare bolagsstämmor i bolaget.

Ingen ersättning har återkrävts av bolaget under räkenskapsåret.

### Total ersättning till befattningshavare 2023

MSEK	1. Fast arvode		2. Rörlig ersättning			3. Extraordinära omständigheter <sup>1)</sup>	4. Pensionskostnader	5. Totala ersättningar	6. Andel av fast och rörlig ersättning, %
	Fast lön <sup>1)</sup>	Anställningsförmåner <sup>2)</sup>	Årliga	Långsiktiga <sup>3)</sup>	Övriga <sup>4)</sup>				
Jörgen Rosengren, VD	6,9	0,2	3,3	2,0	1,1	-	2,2	15,7	59/41
Oskar Hellström, Vice VD	5,2	0,4	2,5	2,2	1,2	1,0	1,6	14,1	51/49

- 1) Inklusivt semestertillägg om 0,2 MSEK.
- 2) Anställningsförmåner avser hushållsnära tjänster, bil-, sjukvård-, samt träningsförmåner. Kostnaden för bilförmån redovisas netto efter bruttolöneavdrag.
- 3) Långsiktiga ersättningar avser LTI programmen 2020, 2021 och 2022 och redovisas över intjänandeperioden.
- 4) Övriga ersättningar avser i sin helhet kontantbidrag som erhållits som en del av IP 2020, IP 2022 och LTI 2023 (se avsnitt Aktiebaserad ersättning – Utestående incitamentsprogram) redovisat över tre år (intjänandeperioden för bidraget).
- 5) För att säkerställa kontinuitet i koncernledningen efter VD-bytet i slutet av 2021 beslutade styrelsen att vid ett tillfälle under 2023 avvika från ersättningsriktlinjerna genom att göra en extraordinär utbetalning om 1 MSEK i särskild ersättning till vice VD.

## Tillämpning av aktiebaserad ersättning – Utestående incitamentsprogram

Ledande befattningshavare och övriga medlemmar i koncernledningen erbjöds under 2020 att delta i ett långsiktigt investeringsprogram ("IP 2020"), syftande till att öka exponeringen mot Gränges-aktien. Deltagarna i IP 2020 investerade en summa motsvarande en halv årslön före skatt i köpoptioner samt i aktier och erhöll en kontantinsats, vilken efter skatt motsvarade 50 procent av investeringen, kallad "nettobidrag". Om en deltagare säger upp sig eller blir uppsagd inom tre år från utbetalningen av nettobidraget måste beloppet återbetalas till Gränges i sin helhet. Deltagare i IP 2020 kunde anpassa sin risknivå genom att välja att förvärva olika andelar köpoptioner respektive aktier i Gränges. Dessa aktier förvärvades på sedvanligt sätt genom handel på Nasdaq Stockholm. Priset per köpoption var 7,38 kr och lösenpriset per aktie bestämdes initialt till 87,00 kr och justerades ned till 77,10 kr efter i november 2020 genomförda nyemissioner i Gränges-aktien.

Köpoptionerna har varit möjliga att lösa in sedan det tredje kvartalet 2023 och därefter under de följande sju kvartalen.

När det gäller värderingsmetod för den aktiebaserade ersättningen användes i harmoniseringssyfte en standardmetod (Black & Scholes) för att bestämma värdet på denna typ av ersättning. Utgångspunkten ska vara marknadsvärdet hänförligt till det år då aktierna eller aktieoptionerna tilldelats eller erbjudits.

Utöver IP 2020 erbjöds ledande befattningshavare och övriga nyckelpersoner i koncernen under 2022 att delta i ytterligare ett långsiktigt teckningsoptionsprogram ("IP 2022"). Genom IP 2022 emitterades 900 000 teckningsoptioner vederlagsfritt till bolaget som därefter hade rätt och skyldighet att överlåta teckningsoptionerna till deltagarna i IP 2022. I syfte att uppmuntra till deltagande i IP 2022 betalades en subvention ut som efter avdragen skatt och andra tillämpliga

avgifter uppgick till 50 procent av den erlagda premien för varje teckningsoption (inom programmet kallat "nettobidrag"). Om deltagaren säger upp sin anställning eller blir uppsagd inom tre år från erläggandet av optionspremien eller om deltagaren avyttrar teckningsoptioner under en period om tre år från erläggandet av optionspremien uppkommer återbetalningsskyldighet för deltagaren av hela eller en del av nettobidraget. Återbetalningsskyldigheten ska emellertid reduceras i förhållande till hur länge deltagaren arbetat i Gränges under teckningsoptionernas löptid respektive i förhållande till antalet avyttrade teckningsoptioner.

Programmet har en löptid på cirka tre år och varje teckningsoption medför en rätt att teckna en (1) ny aktie i bolaget. Premien beräknades med hjälp av Black & Scholes-metoden och uppgick till 14,63 kr per option med ett lösenpris på 87,53 kr.

Teckning av aktier med stöd av teckningsoptioner kan ske som tidigast under en period om tio (10) handelsdagar från dagen för offentliggörandet av delårsrapporten för perioden 1 april – 30 juni 2025.

Utöver de två IP-programmen erbjöds ledande befattningshavare och övriga medlemmar i koncernledningen att under 2023 delta i ett tredje långsiktigt incitamentsprogram, LTI 2023, efter att det godkänts på årsstämman. LTI 2023 är utformat som en kombination av teckningsoptioner (verkliga och syntetiska) och syntetiska aktier.

Genom LTI 2023 emitterades 595 000 teckningsoptioner vederlagsfritt till bolaget, som därefter hade rätt och skyldighet att överföra optionerna till deltagarna i LTI 2023. För att uppmuntra deltagande i LTI 2023 betalades en subvention som, efter avdrag för skatt och andra tillämpliga avgifter, uppgick till 50 procent av premien som betalades för varje teckningsoption (inom programmet kallat "nettobidrag"). Om deltagaren säger upp sin anställning eller blir uppsagd inom tre år från erläggandet av optionspremien eller deltagaren avyttrar teckningsoptioner under en period om tre år från erläggandet av optionspremien, uppkommer återbetalningsskyldighet för deltagaren av hela eller delar av nettobidraget. Återbetalningsskyldigheten ska emellertid reduceras i förhållande till hur länge deltagaren arbetat i Gränges under teckningsoptionernas löptid respektive i förhållande till antalet avyttrade teckningsoptioner.

Programmet löper över tre år, och varje option innebär en rätt att teckna en (1) ny aktie i bolaget. Premien har beräknats med hjälp av Black & Scholes-metoden och uppgår till 16,14 kr per option med ett lösenpris på 115,66 kr.

Teckning av aktier med stöd av teckningsoptioner kan ske som tidigast under en period om tio (10) handelsdagar från dagen för offentliggörandet av delårsrapporten för perioden 1 april – 30 juni 2026.

Se tabell nedan för en mer detaljerad redovisning av IP 2020, IP 2022 och LTI 2023 avseende VD och vice VD.

## Aktieoptioner som tilldelats eller förfallit under räkenskapsåret

kr	Huvudvillkor för IP 2020, IP 2022 och LTI 2023							Information kopplad till räkenskapsåret			
	1. Specifikation	2. Prestationsperiod	3. Tilldelningsdatum	4. Infjärandedatum	5. Innehavsperiodens slut	6. Lösenperiod	7. Lösenpris av aktier	8. Tidigare förvärvade optioner	9. Förvärvade optioner	10. Inlösta optioner	11. Utestående optioner
<b>Befattningshavare</b>											
Jörgen Rosengren, VD	Teckningsoptioner	3 år	Q2 2022	Q3 2025	Q2 2026	1 år	87,53	180 000	-	-	180 000
	Teckningsoptioner	3 år	Q3 2023	Q3 2026	Q2 2027	1 år	116,66	-	180 000	-	180 000
Oskar Hellström, Vice VD	Köpoptioner	3 år	Q4 2020	Q3 2023	Q2 2025	2 år	77,10	150 000	-	-40 000	110 000
	Teckningsoptioner	3 år	Q2 2022	Q3 2025	Q2 2026	1 år	87,53	90 000	-	-	90 000
	Teckningsoptioner	3 år	Q3 2023	Q3 2026	Q2 2027	1 år	116,66	-	90 000	-	90 000
<b>Total</b>								<b>420 000</b>	<b>270 000</b>	<b>-</b>	<b>650 000</b>

## Tillämpning av prestationskriterier för rörlig ersättning

Den rörliga ersättningen består dels av ett kortsiktigt årligt incitamentsprogram (STI 2023) dels av flera parallellt löpande långsiktiga program benämnda LTI. Båda ger kontant ersättning. Utfallet av STI ska styras av ett antal finansiella och icke-finansiella parametrar för Grängeskongcernen. Under 2023 har den finansiella parametern varit värdeskapande och den icke-finansiella har varit verksamhetens koldioxidintensitet, vilket är ett långsiktigt hållbarhetsmål. Parametrarna har utformats så att de både främjar koncernens affärsstrategi och långsiktiga hållbarhetsmål. Parametrarna anger ett tröskelvärde, ett målvärde och ett maximalt värde som bestäms i förhand och baseras på den senaste information som bolaget har tillgång till vid tidpunkten för beslutet. Vid slutet av mätperioden för uppfyllande av de fördefinierade parametrarna för utbetalning av STI baseras en utvärdering på den senaste finansiella informationen som offentliggjorts av bolaget. När det gäller hållbarhetsmålet baseras bedömningen på vad bolaget har angett i hållbarhetsredovisningen. VD ansvarar för bedömningen såvitt avser Vice VD och VD blir bedömd av styrelsens ersättningsutskott. I enlighet med den så kallade farfarsprincipen redovisas VD:s bedömning av Vice VD i ersättningsutskottet.

Ersättningen för STI kan maximalt uppgå till 60 procent av den fasta årliga grundlönen för både VD och Vice VD.

STI kompletteras med ett LTI-program som löper på tre år. Ett belopp motsvarande utfallet från STI för respektive deltagare i det programmet reserveras i en så kallad LTI-bank. Givet att VD eller Vice VD inte sagt upp sig eller blivit uppsagd ska beloppet som avsatts till LTI utbetalas med en tredjedel per år under tre år. Under 2023 gjordes utbetalningar från LTI 2021, LTI 2020 samt LTI 2019. Beloppet justeras före utbetalningen för Gränges-aktiens totalavkastning. Utbetalningen från LTI 2019 innebar att detta program avslutades. Det totala utfallet av STI jämte utbetalt LTI under ett år är begränsat till 150 procent av den fasta årliga grundlönen.

## Befattningshavarnas resultat under räkenskapsåret

	1. Beskrivning av prestation kriterierna	2. Relativa viktning av kriterierna	3. Information om prestationsmålen		4. Faktiskt utfall
			a) Lägsta resultat b) Motsvarande ersättning	a) Högsta resultat b) Motsvarande ersättning	
<b>Befattningshavare</b>					
Jörgen Rosengren, VD	Värdeskapande, MSEK	80%	a) -137 b) 20%	a) 733 b) 100%	a) 346 b) 46,7% c) 37,4%
	Klimatutsläpp per ton, ton CO <sub>2</sub> e/ton	20%	a) 9,6 b) 20%	a) 7,8 b) 100%	a) 8,4 b) 60,7% c) 12,1
	<b>Totalt utfall<sup>1)</sup></b>				<b>a) 49,5%</b>
Oskar Hellström, vice VD	Värdeskapande, MSEK	80%	a) -137 b) 20%	a) 733 b) 100%	a) 346 b) 46,7% c) 37,4%
	Klimatutsläpp per ton, ton CO <sub>2</sub> e/ton	20%	a) 9,6 b) 20%	a) 7,8 b) 100%	a) 8,4 b) 60,7% c) 12,1
	<b>Totalt utfall<sup>1)</sup></b>				<b>a) 49,5%</b>

1) Ersättningen för STI kan maximalt uppgå till 60 procent av den fasta årliga grundlönen för både VD och Vice VD.

## Jämförande tabell över ersättningen och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren

MSEK	Årlig förändring					Räkenskapsår 2023
	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2023 vs 2022	
<b>Befattningshavarnas ersättning<sup>1)</sup></b>						
Jörgen Rosengren, VD <sup>2)</sup>	-	-	5,3	7,3	3,0	15,6
Oskar Hellström, vice VD	2,0	2,3	1,9	-0,4	0,4	13,7
Johan Menckel, VD <sup>3)</sup>	0,8	1,4	-9,6	-6,1	-	-
<b>Finansiellt resultat</b>						
Koncernens justerade rörelseresultat	-139	-218	360	142	386	1,536
<b>Genomsnittlig ersättning för anställda räknat i heltidsanställningar</b>						
Anställda i koncernen exklusive ledande befattningshavare	0,0	0,0	-0,1	0,0	0,1	0,6

1) Exklusive övriga förmåner för att erhålla jämförbarhet med genomsnittlig ersättning för anställda räknat i heltidsanställningar.

2) VD sedan den 1 oktober 2021.

3) VD till och med den 31 juli 2021

Stockholm i mars 2024

Gränges AB (publ)

Styrelsen