

## 2022 ÅRS ERSÄTTNINGSRAPPORT FÖR GRÄNGES AB

### Inledning

I denna rapport beskrivs hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare, vilka antogs av årsstämman 2022, 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 Kollegiet för svensk bolagsstyrnings *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*.

Ytterligare information om ersättning till ledande befattningshavare finns i not 10 på sidorna 93-94 i årsredovisningen för 2022. Information om arbetet i ersättningsutskottet under 2022 anges i bolagsstyrningsrapporten på sida 73 i årsredovisningen för 2022.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av bolagsstämman och redovisas på sidan 73 i årsredovisningen (bolagsstyrningsrapporten) för 2022.

### Viktiga händelser 2022

På sidorna 2-5 i årsredovisningen för 2022 sammanfattar VD räkenskapsåret 2022 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 65-66 i årsredovisningen för 2022. I enlighet med de av årsstämman 2022 antagna ersättningsriktlinjerna har styrelsen möjlighet att besluta om avvikelser från

ersättningsriktlinjerna. Med stöd av denna möjlighet beslutade styrelsen vid ett tillfälle under 2022 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 2022 tillhandahålls på bolagets hemsida. Styrelsen har till årsstämman 2023 föreslagit bolagsstämman mindre justeringar av ersättningsriktlinjerna.

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 2022

| MSEK                     | 1. Fast arvode         |                                    | 2. Rörlig ersättning |                           |                      | 3. Extraordinära omständigheter <sup>5)</sup> | 4. Pensionskostnader | 5. Total ersättning | 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     | 6,5                    | 0,1                                | 2,1                  | 1,1                       | 0,6                  | –   | 2,2                  | 12,7                | 70/30                                     |
| Oskar Hellström, Vice VD | 4,8                    | 0,4                                | 1,6                  | 2,3                       | 1,0                  | 1,0   | 2,6                  | 13,7                | 53/47                                     |

- 1) Inklusive 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 2019, 2020 och 2021 och redovisas över intjänandeperioden.
- 4) Övriga ersättningar avser i sin helhet kontantbidrag som erhållits som en del av IP 2020 och IP 2022 (se avsnitt Aktiebaserad ersättning – Utestående incitamentsprogram) redovisat över tre år (intjänandeperioden för bidraget).
- 5) För att säkerställa kontinuiteten i koncernledningen efter VD-bytet i slutet av 2021 beslutade styrelsen att frångå ersättningsriktlinjerna vid ett tillfälle under 2022, genom att göra en extraordinär utbetalning om 1 miljon kronor i särskild ersättning till vice VD.

### Aktiebaserad ersättning - Utestående incitamentsprogram

Ledande befattningshavare och övriga medlemmar i koncernledningen erbjöds under 2020 att delta i ett långsiktigt investeringsprogram ("IP 2020"), som är ett engångsprogram syftande till att öka exponeringen mot Gränges-aktien. Deltagarna i IP 2020 investerade ett belopp motsvarande en halv årslön före skatt i köpoptioner samt i aktier och erhöll i samband därmed en halv årslön efter skatt i bidrag, som i programmet benämns "nettobidraget". Detta bidrag måste dock återbetalas till Gränges i sin helhet om man skulle bli uppsagd eller säger upp sig inom tre år från utbetalningen av nettobidraget. Deltagarna 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 bestämdes initialt till

87,00 kr per aktie och justerades ned till 77,10 kr efter i november 2020 genomförda nyemissioner i Gränges-aktien.

Köoptionerna kan lösas tidigast under andra 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 vidare under 2022 att delta i ett långsiktigt teckningsoptionsprogram ("IP 2022"). Genom IP 2022 emitterades 900 000 teckningsoptioner vederlagsfritt till bolaget som därefter har rätt och skyldighet att överlåta teckningsoptionerna till deltagarna i IP 2022. I syfte att uppmuntra till deltagande i IP 2022 kan en subvention betalas ut som efter avdragen skatt och andra tillämpliga avgifter uppgår till 50 procent av den erlagda premien för varje teckningsoption (inom programmet kallat "nettobidrag"). Om deltagaren har sagt upp sin anställning eller blivit uppsagd inom tre år från erläggandet av optionspremien eller om deltagaren har avyttrat teckningsoptioner under en period om tre år från erläggandet av optionspremien uppkommer återbetalningsskyldighet för deltagaren av hela eller en del av nettobidraget. Återbetalningsskyldigheten ska dock 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. Varje teckningsoption medför en rätt att teckna en (1) ny aktie i bolaget till en teckningskurs som motsvarar 115 procent av den volymvägda genomsnittskursen för bolagets aktie på Nasdaq Stockholm OMX Mid Cap under perioden från och med den 5 maj 2022 till och med den 18 maj 2022. 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.

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

## Aktieoptioner som tilldelats eller förfallit under räkenskapsåret

|                          |                   | Huvudvillkor för IP 2020 och IP 2022 |                      |                      |                                     |                          | Information kopplad till räkenskapsåret |   |                 |                      |          |                 |          |          |
|--------------------------|-------------------|--------------------------------------|----------------------|----------------------|-------------------------------------|--------------------------|---|---|-----------------|----------------------|----------|-----------------|----------|----------|
|                          |                   | 1. Specifikation                     | 2. Prestationsperiod | 3. Tilldelningsdatum | 4. Inlösningsdatum ("Vesting date") | 5. Innehavseriodens slut | 6. Inlösenperiod ("Exercise period")    | 7. Lösenpris av aktier ("Strike price") (SEK) | Ingående balans | Under innevarande år |          | Utgående balans |          |          |
| Befattningshavare        |                   |                                      |                      |                      |                                     |                          |   |   |                 |                      |          |                 |          |          |
| Jörgen Rosengren, VD     | Teckningsoptioner | 3 år                                 | Maj 2022             | Q2 2025              | Q2 2026                             | 1 år                     | 87,53                                   | -   | 180 000         | -                    | -        | -               | -        | -        |
| Oskar Hellström, Vice VD | Teckningsoptioner | 3 år                                 | May 2020             | Q2 2025              | Q2 2026                             | 1 år                     | 87,53                                   | -   | 90 000          | -                    | -        | -               | -        | -        |
|                          | Köptioner         | 3 år                                 | Nov 2020             | Q2 2023              | Q2 2025                             | 2 år                     | 77,10                                   | 150 000                                       | -               | -                    | -        | -               | -        | -        |
| <b>Total</b>             |                   |                                      |                      |                      |                                     |                          |   | <b>150 000</b>                                | <b>270 000</b>  | <b>-</b>             | <b>-</b> | <b>-</b>        | <b>-</b> | <b>-</b> |

### Tillämpning av prestationskriterier för rörlig ersättning

Den rörliga ersättningen består dels av ett kortsiktigt årligt incitamentsprogram (STI 2022) 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 Grängeskonglomeraten. Under 2022 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 uppsagda ska beloppet som avsatts till LTI utbetalas med en tredjedel per år under tre år. Under 2022 gjordes utbetalningar från LTI

2020, LTI 2019 samt LTI 2018. Beloppet justeras före utbetalningen för Gränges-aktiens totalavkastning. Utbetalningen från LTI 2018 innebar att detta program avslutades.

Det totala utfallet av STI jämte utbetalat LTI under ett år är begränsat till 150 procent av den fasta årliga grundlönen.

### Befattningshavarnas resultat under räkenskapsåret

|                          | 1. Beskrivning av prestationskriterierna    | 2. Prestationskriteriernas relativa viktning | 3. Prestationsmål                               |   | 4. Faktiskt resultat   |
|--------------------------|---|--|---|---|--|
|                          |   |  | a) Lägsta resultat<br>b) Motsvarande ersättning | a) Högsta resultat<br>b) Motsvarande ersättning | a) Uppmätt prestation<br>b) Faktiskt resultat<br>c) Viktad tilldelning |
| <b>Befattningshavare</b> |   |  |   |   |  |
| Jörgen Rosengren, VD     | Värdeskapande, MSEK                         | 80%  | a) -165<br>b) 20%                               | a) 539<br>b) 100%                               | a) -45<br>b) 26,8%<br>c) 21,4%   |
|                          | Koldioxidintensitet, tCO <sub>2</sub> e/ton | 20%  | a) 9,8<br>b) 20%                                | a) 7,9<br>b) 100%                               | a) 8,9<br>b) 59,4%<br>c) 11,9  |
|                          | <b>Totalt utfall<sup>1)</sup></b>           |  |   |   | <b>a) 33,3%</b>  |
| Oskar Hellström, vice VD | Värdeskapande, MSEK                         | 80%  | a) -165<br>b) 20%                               | a) 539<br>b) 100%                               | a) -45<br>b) 26,8%<br>c) 21,4%   |
|                          | Koldioxidintensitet, tCO <sub>2</sub> e/ton | 20%  | a) 9,8<br>b) 20%                                | a) 7,9<br>b) 100%                               | a) 8,9<br>b) 59,4%<br>c) 11,9  |
|                          | <b>Totalt utfall<sup>1)</sup></b>           |  |   |   | <b>a) 33,3%</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 2022 |
|---|------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------------|
|   | 2018 vs 2017     | 2019 vs 2018 | 2020 vs 2019 | 2021 vs 2020 | 2022 vs 2021 |                   |
| <b>Befattningshavarnas ersättning<sup>1)</sup></b>                          |                  |              |              |              |              |                   |
| Jörgen Rosengren, VD <sup>2)</sup>  | –                | –            | –            | 5,3          | 7,3          | 12,6              |
| Oskar Hellström, vice VD  | 0,5              | 2,0          | 2,3          | 1,9          | -0,4         | 13,4              |
| Johan Menckel, VD <sup>3)</sup>   | 0,8              | 0,8          | 1,4          | -9,6         | -6,1         | –                 |
| <b>Finansiellt resultat</b>   |                  |              |              |              |              |                   |
| Koncernens justerade rörelseresultat  | 72               | -139         | -218         | 360          | 142          | 1 150             |
| <b>Genomsnittlig ersättning för anställda räknat i heltidsanställningar</b> |                  |              |              |              |              |                   |
| Anställda i koncernen, exklusive ledande befattningshavare                  | 0,0              | 0,0          | 0,0          | -0,1         | 0,0          | 0,5               |

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 2023  
Gränges AB (publ)  
Styrelsen