

2025 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 142-143 i årsredovisningen för 2025. Information om arbetet i ersättningsutskottet under 2025 anges i bolagsstyrningsrapporten på sidan 60 i årsredovisningen för 2025.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av bolagsstämman och redovisas på sidan 61 i årsredovisningen (bolagsstyrningsrapporten) för 2025.

Viktiga händelser 2025

På sidorna 6-7 i årsredovisningen för 2025 sammanfattar VD räkenskapsåret 2025 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 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 73–74 i årsredovisningen för 2025. Bolaget har under 2025 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. Det har inte förekommit några avsteg från ersättningsriktlinjerna och inga avvikelser har gjorts från förfarandet för dess genomförande under räkenskapsåret.

Riktlinjer för lön och annan ersättning

Bolagets revisor har granskat om ersättningsriktlinjerna har följts och avgett yttrande i enlighet med aktiebolagslagen. Yttrandet finns tillgängligt på bolagets webbplats.

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 2025

MSEK	1. Fast arvode		2. Rörlig ersättning			3. Extraordinära omständigheter	4. Pensionskostnader	5. Totala ersättningar	6. Andel av fast och rörlig ersättning, %
	Fast lön ¹⁾	Anställningsförmåner ²⁾	Årliga	Långsiktiga ³⁾	Övriga ⁴⁾				
Jörgen Rosengren, VD	7,7	0,1	4,0	3,0	2,2	-	2,7	19,8	53/47
Oskar Hellström, vice VD	5,7	0,5	3,0	2,8	1,1	-	1,7	14,8	54/46

- 1) Inklusivt semester tillägg om 0,2 MSEK.
- 2) Anställningsförmåner avser hushållsnära tjänster, bil-, sjukvård-, samt träningsförmåner. Kostnaden för bilförmån redovisas netto efter bruttolöneavdrag.
- 3) Långsiktiga ersättningar avser RSU:er inom ramen för LTI programmen 2022, 2023 och 2024 som redovisas över intjänandeperioden.
- 4) Övriga ersättningar avser i sin helhet kontantbidrag som erhållits som en del av IP 2022, LTI 2023, LTI 2024 och LTI 2025 (se avsnitt Aktiebaserad ersättning – Utestående incitamentsprogram) redovisat över tre år (intjänandeperioden för bidraget).

Tillämpning av aktiebaserad ersättning – Utestående incitamentsprogram

Ledande befattningshavare och övriga nyckelpersoner erbjöds under åren 2022 till 2025 att delta i långsiktiga incitamentsprogram (IP 2022, LTI 2023, LTI 2024 samt LTI 2025) i syfte att öka exponeringen mot Gränges-aktien. Programmen har beslutats av bolagsstämman under respektive år.

Samtliga program är treåriga och utformade som kombinationer av teckningsoptioner (verkliga och syntetiska) och, från och med LTI 2023, även restricted share units (RSU:er).

Teckningsoptionerna emitterades vederlagsfritt till bolaget och överläts därefter till deltagarna till marknadspris, beräknat enligt Black & Scholes-modellen.

För att uppmuntra deltagande utbetalades ett kontantbidrag ("nettobidrag") motsvarande 50 procent av erlagd optionspremie efter skatt och avgifter. Nettobidraget är föremål för återbetalningsskyldighet om deltagaren säger upp sin anställning, blir uppsagd eller avyttrar

optioner inom tre år från betalningen av optionspremien. Återbetalningsskyldigheten reduceras proportionerligt i förhållande till anställningstid och antal avyttrade optioner.

Varje teckningsoption ger rätt att teckna en (1) ny aktie i bolaget. Lösenpris, premie och övriga villkor per program, liksom utestående antal per 31 december 2025, framgår av tabellen nedan. Teckning av aktier med stöd av teckningsoptioner kan ske som tidigast under en period om tio (10) handelsdagar från offentliggörandet av delårsrapporten för perioden 1 april – 30 juni respektive år (2025–2028 beroende på program).

Aktierelaterade incitamentsinstrument som tilldelats eller förfallit under räkenskapsåret

kr	Huvudvillkor för IP 2022, LTI 2023, LTI 2024 och LTI 2025							Information kopplad till räkenskapsåret			
	1. Specifikation	2. Prestationsperiod	3. Tilldelningsdatum	4. Inlösningsdatum	5. Innehavsperiodens slut	6. Inlösenperiod	7. Lösenpris av aktier	Ingående balans	Under innevarande år		Utgående balans
								8. Tidigare förvärvade optioner	9. Förvärvade optioner	10. Inlösta optioner	11. Utestående optioner
Befattningshavare											
	Teckningsoptioner	3 år	Q2 2022	Q3 2025	Q2 2026	1 år	87,53	180 000	-	-180 000	0
Jörgen Rosengren, VD	Teckningsoptioner		Q3 2023	Q3 2026	Q2 2027	1 år	116,66	180 000	-	-	180 000
	Teckningsoptioner	3 år	Q3 2024	Q3 2027	Q2 2028	1 år	145,98	159 600	-	-	159 600
	Teckningsoptioner	3 år	Q4 2025	Q3 2028	Q2 2029	1 år	159,37	-	147 800	-	147 800
	Köpoptioner	3 år	Q4 2020	Q3 2023	Q2 2025	2 år	77,10	40 000	-	-40 000	0
Oskar Hellström, vice VD	Teckningsoptioner	3 år	Q2 2022	Q3 2025	Q2 2026	1 år	87,53	90 000	-	-65 000	25 000
	Teckningsoptioner		Q3 2023	Q3 2026	Q2 2027	1 år	116,66	90 000	-	-	90 000
	Teckningsoptioner	3 år	Q3 2024	Q3 2027	Q2 2028	1 år	145,98	75 000	-	-	75 000
	Teckningsoptioner	3 år	Q4 2025	Q3 2028	Q2 2029	1 år	159,37	-	75 150	-	75 150
	Total							814 600	222 950	-285 000	752 550

Tillämpning av prestationskriterier för rörlig ersättning

Den rörliga ersättningen består dels av ett kortsiktigt incitamentsprogram (STI), dels av långsiktiga incitamentsprogram (LTI) i form av RSU:er. Båda ger kontant ersättning. Utfallet av STI ska styras av ett antal finansiella och icke-finansiella parametrar för Grängeskonglomeratet. Under 2025 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 förväg 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. Vid tilldelning motsvarar värdet av restricted share units det belopp som är hänförligt till deltagaren enligt STI 2025. Givet att VD eller vice VD inte sagt upp sig eller blivit uppsagda ska marknadsvärdet av erhållna i RSU:er utbetalas kontant med en tredjedel per år under tre år. Under 2025 gjordes utbetalningar från LTI 2024, LTI 2023, LTI 2022 samt LTI 2021. Utbetalningen från LTI 2021 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. Bolaget har under räkenskapsåret 2025 säkerställt att denna begränsning inte har överskridits för någon befattningshavare.

Befattningshavarnas resultat under räkenskapsåret

	1. Beskrivning av prestandakriterierna	2. Relativa viktning av kriterierna	3. Information om prestationsmålen		4. Faktiskt utfall
			a) Lägsta resultat b) Motsvarande ersättning	a) Högsta resultat b) Motsvarande ersättning	
Befattningshavare					
Jörgen Rosengren, VD	Värdeskapande, MSEK	80%	a) -95 b) 20%	a) 550 b) 100%	a) Uppmätt prestation b) Faktiskt ersättningsutfall c) Viktad tilldelning
	Klimatutsläpp per ton, ton CO ₂ e/ton	20%	a) 7,6 b) 20%	a) 6,2 b) 100%	a) 300 b) 53,5% c) 42,8%
	Totalt utfall¹⁾				a) 53,3%
Oskar Hellström, vice VD	Värdeskapande, MSEK	80%	a) -95 b) 20%	a) 550 b) 100%	a) 300 b) 53,5% c) 42,8%
	Klimatutsläpp per ton, ton CO ₂ e/ton	20%	a) 7,6 b) 20%	a) 6,2 b) 100%	a) 6,8 ¹⁾ b) 52,9% c) 10,6%
	Totalt utfall²⁾				a) 53,3%

- 1) Uppmätt klimatutsläpp per ton CO₂e/ton har beräknats i enlighet med den KPI-definition som fastställdes vid beslut om prestationsmålen för STI 2025. Denna definition exkluderade anläggningen i Shandong samt effekten av ändrad emissionsfaktor för primäraluminium i Asien. Det redovisade värdet i årsredovisningen 2025 om 6,6 ton CO₂e/ton inkluderar dessa effekter och är därför inte direkt jämförbart med det värde som använts för beräkning av STI-utfallet.
- 2) 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 2025
	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2023 vs 2022	2024 vs 2023	2025 vs 2024	
Befattningshavarnas ersättning¹⁾						
Jörgen Rosengren, VD ²⁾	5,3	7,3	3,0	2,5	1,6	19,7
Oskar Hellström, vice VD	1,9	-0,4	0,4	-0,7	1,2	14,2
Johan Menckel, VD ³⁾	-9,6	-6,1	-	-	-	-
Finansiellt resultat						
Koncernens justerade rörelseresultat	360	142	386	36	43	1 614
Genomsnittlig ersättning för anställda räknat i heltidsanställningar						
Anställda i koncernen exklusive ledande befattningshavare	-0,1	0,0	0,1	0,0	-0,1	0,6

- 1) Exklusive anställningsförmåner 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 2026
Gränges AB (publ)
 Styrelsen