

## ERSÄTTNINGSRAPPORT 2020 FÖR GRÄNGES AB

I denna rapport beskrivs hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare, vilka antogs av årsstämman 2020, har efterlevts under året. Rapporten ger information om VD och vice VD:s ersättning och en sammanfattning av bolagets utestående aktiekursrelaterade incitamentsprogram (engångsprogrammet IP 2020).

Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen (2005:551) och de ersättningsregler som utfärdats av Kollegiet för svensk bolagsstyrning. Ytterligare information om ersättning till ledande befattningshavare finns i not 9 på sidorna 76–77 i årsredovisningen för 2020. Information om arbetet i ersättningsutskottet under 2020 anges i bolagsstyrningsrapporten på sidan 55 i årsredovisningen för 2020.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av bolagsstämman och redovisas på sidan 56 i årsredovisningen (bolagsstyrningsrapporten) för 2020.

### Viktiga händelser 2020

På sidorna 3–5 i årsredovisningen för 2020 sammanfattar VD räkenskapsåret 2020 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. Den rörliga ersättningen (STI) bestäms av ett antal finansiella och icke-finansiella parametrar för Grängeskongcernen som är kopplade till uppsatta mål och delvis grundas på individuell prestation och delvis på bolagets utveckling och resultat. Parametrarna ska vara utformade så att de främjar koncernens affärsstrategi och långsiktiga intressen samt koncernledningsmedlemmens långsiktiga individuella utveckling. De senast antagna ersättningsriktlinjerna återfinns på sidorna 49–50 i årsredovisningen för 2020.

Bolaget har under 2020 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. Bolagets revisor ska yttra sig om huruvida ersättningsriktlinjerna har följts. Revisorns yttrande över ersättningsriktlinjerna för 2020 tillhandahålls på bolagets hemsida.

Ingen ersättning har återkrävts av bolaget under räkenskapsåret.

### Total ersättning till befattningshavare 2020 (MSEK)\*

Befattnings- havare	1. Fast arvode		2. Rörlig ersättning			3. Extraordinära omständigheter	4. Pensions- kostnad *****	5. Total ersättning	6. Andel av fast och rörlig ersättning, %
	** Fast lön	*** Förmåner	**** Årlig	***** Långsiktig	***** Övrig				
Johan Menckel (VD)	5,9	0,1	3,6	4,1	0,2	-	1,9	15,8	50/50
Oskar Hellström (vice VD)	4,4	0,4	2,7	2,4	0,2	-	2,2	12,2	51/49

\* Med undantag för långsiktig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som belöper på år 2020. Ersättningen som redovisas kan vara inestående eller utbetald under räkenskapsåret.

\*\* Inklusive semestertillägg om 0,2 MSEK. VD:s och vice VD:s lön har under året reducerats med 0,1 MSEK till följd av de permitteringar som gjordes i den svenska verksamheten kopplat till Covid-19 pandemin. Någon motsvarande minskning gjordes inte i arbetstid och statligt permitteringsstöd har inte utgått för VD och vice VD.

\*\*\* Anställningsförmåner avser hushållsnärätjänster, bil-, sjukvård-, samt tränings förmån. Kostnaden för bilförmån redovisas netto efter bruttolöneavdrag.

\*\*\*\* Beloppen hänförs till 2020 men utbetalas 2021. Semesterlön om 0,2 MSEK ingår

\*\*\*\*\* Långsiktiga ersättningar avser LTI programmen 2017, 2018 och 2019 och redovisas över intjänandeperioden.

\*\*\*\*\* Övriga ersättningar avser i sin helhet kontantbidrag som erhållits som en del av IP 2020 (se avsnitt Aktiebaserad ersättning – Utestående incitamentsprogram) redovisat över tre år (intjänande perioden för bidraget).

\*\*\*\*\* Pensionskostnader som utgår på rörlig ersättning redovisas som andel rörlig ersättning

### Aktiebaserad ersättning - Utestående incitamentsprogram

Ledande befattningshavare och övriga medlemmar i koncernledningen erbjöds under 2020 att delta i ett långsiktigt investeringsprogram ("IP2020"), som är ett engångsprogram syftande till att öka exponeringen mot Gränges-aktien. Deltagarna i IP 2020 har investerat ett belopp motsvarande en halv årslön före skatt i köpoptioner samt i aktier och har i samband därmed erhållit 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 har kunnat anpassa sin risknivå genom att välja att förvärva olika andelar köpoptioner respektive aktier i Gränges. Dessa aktier har förvärvats 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 genomförda nyemissioner i Gränges-aktien.

VD har erhållit ett kontantbidrag på 3,0 MSEK motsvarande ett nettobidrag på 1,5 MSEK. VD:s investering i aktier uppgår till 1,3 MSEK och i optioner till 1,7 MSEK, motsvarande 225 000 antal optioner. Vice VD har erhållit ett kontantbidrag på 2,2 MSEK motsvarande ett nettobidrag på 1,1 MSEK. Vice VD:s investering i aktier uppgår till 1,1 MSEK och i optioner till 1,1 MSEK, motsvarande 150 000 optioner. Köpoptionerna kan lösas tidigast under andra kvartalet 2023 och därefter under de följande sju kvartalen.

När det gäller värderingsmetod för den aktiebaserade ersättningen används 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.

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

#### Aktieoptioner som tilldelats eller förfallit under räkenskapsåret (MSEK)

Befattningshavare	Huvudvillkoren för IP 2020							Information kopplad till räkenskapsåret					
	1. Specifikation	2. Prestationsperiod	3. Tilldelningsdatum	4. Infjärandedatum	5. Innehavsperiodens slut	6. Lösensperiod	7. Lösenspris av aktie	8. Tidigare infjärande optioner	9. Förvärvade optioner	10. Infjärande optioner	11. Villkorade optioner	12. Icke infjärande optioner	13. Optioner som omfattas av en innehavsperiod
Johan Menckel (VD)	Köpoptioner	3 år	nov 2020	Kv 3 2023	Kv 2 2025	2 år	77,10	-	225 000	-	-	-	-
Oskar Hellström (vice VD)	Köpoptioner	3 år	nov 2020	Kv 3 2023	Kv 2 2025	2 år	77,10	-	150 000	-	-	-	-
Total								-	375 000	-	-	-	-

#### Tillämpning av prestationskriterier för rörlig ersättning

Den rörliga ersättningen består dels av ett kortsiktigt årligt incitamentsprogram (STI 2020) dels av flera parallellt löpande långsiktiga program benämnda LTI. Båda ger kontant ersättning. Utfallet av STI bestäms av ett antal finansiella och icke-finansiella parametrar för Grängeskongcernen. Under 2020 har de finansiella målen varit det justerade rörelseresultatet och kassakonvertering ("cash conversion") och avseende de icke-finansiella har dessa varit VD:s och vice VD:s prestationer i specifika projekt och arbetsuppgifter. De finansiella målen anger ett tröskelvärde, ett målvärde och ett maximalt värde som bestäms i förhand och som grundar sig på den av bolaget senast offentliggjorda informationen. Den personliga prestationen bedöms från A till F där A är det högsta betyget/omdömet.

När mätperioden för uppfyllelse av de förutbestämda parametrarna för utbetalning av STI avslutas ska det genom helhetsbedömning bedömas i vilken utsträckning dessa parametrar har uppfyllts. 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 2020 gjordes utbetalningar från LTI 2018, LTI 2017 samt LTI 2016. Beloppet justeras före utbetalningen för Gränges-aktiens totalavkastning. Utbetalningen från LTI 2016 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.

#### VD:s resultat under räkenskapsåret (MSEK)

Befattningshavare	1. Beskrivning av prestationskriterierna och typ av tillämplig ersättning	2. Prestationskriteriernas relativa viktning	3. Information om prestationsmålen		4. a) Uppmätt prestation b) Faktiskt utfall c) Viktad ersättning
			a) Lägsta resultat b) Motsvarande ersättning	a) Högsta resultat b) Motsvarande ersättning	
Johan Menckel (VD)	Koncernens justerade rörelseresultat	50%	a) 567 MSEK	a) 1 053 MSEK	a) 605 MSEK*
			b) 20%	b) 100%	b) 23,1% c) 11,6%
	Koncernens cash conversion	30%	a) 0,6	a) 1.2	a) 2,0**
			b) 20%	b) 100%	b) 100% c) 30%
	Individuell prestation	20%	a) 20%	a) 100%	a) 100%
			b) D	b) A	b) A c) 20%
Totalt utfall				c) 61,6%	
Totalt utfall begränsat***				60%	

### Vice VD:s resultat under räkenskapsåret (MSEK)

Befattningshavare	1. Beskrivning av prestationskriterierna och typ av tillämplig ersättning	2. Prestationskriteriernas relativa viktning	3. Information om prestationsmålen		4. a) Uppmått prestation b) Faktiskt utfall c) Viktad ersättning
			a) Lägsta resultat b) Motsvarande ersättning	a) Högsta resultat b) Motsvarande ersättning	
Oskar Hellström (vice VD)	Koncernens justerade rörelseresultat	50%	a) 567 MSEK	a) 1 053 MSEK	a) 605 MSEK*
			b) 20%	b) 100%	b) 23,1% c) 11,6%
	Koncernens cash conversion	30%	a) 0,6	a) 1.2	a) 2,0**
			b) 20%	b) 100%	b) 100% c) 30%
	Individuell prestation	20%	a) 20%	a) 100%	a) 100%
			b) D	b) A	b) A c) 20%
Totalt utfall				c) 61,6%	
Totalt utfall begränsat***				60%	

\* Koncernens justerade rörelseresultat har justerats för erhållna statliga stöd kopplade till Covid-19 om 27 MSEK samt för förvärvet Aluminium Konin (se Gränges årsredovisning 2020 not 32) om 17 MSEK.

\*\* Koncernens cash conversion har justerats för erhållna statliga stöd kopplade till Covid-19 om 27 MSEK samt för förvärvet Aluminium Konin (se Gränges årsredovisning 2020 not 32) om -15 MSEK.

\*\*\* Ersättningen för ST1 kan maximalt uppgå till 60 procent av den fasta årliga grundlönen för både VD och vice VD

### Jämförelse mellan ersättningen och bolagets resultat (MSEK)

Årlig förändring	2016 vs 2015	2017 vs 2016	2018 vs 2017	2019 vs 2018	2020 vs 2019	Räkenskapsår 2020
Befattningshavarnas ersättning*						
Johan Menckel (VD)	1,2 (+13%)	2,0 (19%)	0,8 (+6%)	0,8 (+6%)	1,4 (+10%)	15,7
Oskar Hellström (vice VD)	-	-	0,5 (+7%)	2,0 (+27%)	2,3 (+24%)	11,8
Finansiellt resultat						
Koncernens justerade rörelseresultat	146 (+27%)	246 (+36%)	72 (+8%)	-139 (-14%)	-218 (-24%)	648
Genomsnittlig ersättning för anställda räknat i heltidsanställningar						
Anställda i koncernen exklusive ledande befattningshavare	0,2 (+43%)	0,0 (+10%)	0,0 (+6%)	0,0 (-1%)	0,0 (-2%)	0,6

\* Exklusive övriga förmåner för att erhålla jämförbarhet med genomsnittlig ersättning för anställda räknat i heltidsanställningar