

2021 ÅRS ERSÄTTNINGSRAPPORT FÖR GRÄNGES AB

Inledning

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 aktie- eller aktiekursrelaterade incitamentsprogram.

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 10 på sidorna 83-84 i årsredovisningen för 2021. Information om arbetet i ersättningsutskottet under 2021 anges i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 61-62 i årsredovisningen för 2021.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av bolagsstämman och redovisas på sidan 63 i årsredovisningen (bolagsstyrningsrapporten) för 2021.

Viktiga händelser 2021

På sidorna 3-4 i årsredovisningen för 2021 sammanfattar VD räkenskapsåret 2021 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 koncernledningsmedlemmets långsiktiga individuella utveckling. De senast antagna ersättningsriktlinjerna återfinns på sidorna 55-57 i årsredovisningen för 2021. Bolaget har under 2021 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 2021 tillhandahålls på bolagets hemsida. Styrelsen har till årsstämman 2022 föreslagit bolagsstämman mindre justeringar av ersättningsriktlinjerna.

I enlighet med villkoren för IP 2020 har ersättning återkrävts av bolaget från Johan Menckel under räkenskapsåret. Detta i samband med att Johan Menckel avslutade sin anställning som VD den 31 juli 2021.

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

Total ersättning till befattningshavare 2021 (MSEK)¹⁾

Befattningshavares namn och position	1. Fast arvode		2. Rörlig ersättning			3. Extraordinära omständigheter	4. Pensionskostnader (VII)	5. Total ersättning	6. Andel av fast och rörlig ersättning, %
	Fastlön (II)	Anställningsförmåner (III)	Årliga (IV)	Långsiktiga (V)	Övriga (VI)				
Jörgen Rosengren (VD ^{VIII})	2,5	0,1	1,5	0,5	-	-	0,8	5,4	63/37
Johan Menckel (VD ^{IX})	3,5	0,1	0,0	0,0	1,4	-	1,2	6,2	78/22
Oskar Hellström (Vice VD och tillförordnad VD ^X)	4,6	0,3	2,8	3,4	0,7	-	2,3	14,1	45/55

I) Med undantag för långsiktig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som belöper på år 2021. Ersättningen som redovisas kan vara inestående eller utbetald under räkenskapsåret.

II) Inklusiv semester tillägg om 0,2 MSEK.

III) Anställningsförmåner avser hushållsnära tjänster, bil-, sjukvård-, samt träningsförmåner. Kostnaden för bilförmån redovisas netto efter bruttolöneavdrag.

IV) Beloppen hänförs till 2021 men utbetalas 2022. Semesterlön om 0,2 MSEK ingår.

V) Långsiktiga ersättningar avser LTI programmen 2018, 2019 och 2020 och redovisas över intjänandeperioden.

VI) 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). Johan Menckel har återbetalat sitt nettobidrag då han sa upp sig inom tre år från utbetalningen. Redovisat belopp är kvarvarande kontantbidrag att intjäna efter avdrag för återbetalningen.

VII) Pensionskostnader som utgår på rörlig ersättning redovisas som andel rörlig ersättning.

VIII) VD från 1 oktober 2021.

IX) VD till 31 juli 2021.

X) Tillförordnad VD från 1 augusti 2021 till 30 september 2021 och Vice VD från 1 januari till 31 juli 2021 samt sedan 1 oktober 2021.

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 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.

Köpoptionerna 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.

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

Aktieoptioner som tilldelats eller förfallit under räkenskapsåret (MSEK)

Befattningshavarens namn och position	Huvudvillkoren för IP 2020							Information kopplad till räkenskapsåret					
	1. Specifikation	2. Prestationsperiod	3. Tilldelningsdatum	4. Inlösningsdatum ("vesting date")	5. Innehavsperiodens slut	6. Inlösenperiod ("exercise period")	7. Lösenpris av aktie ("strike price")	8. Tidigare förvärvade/tilldelade optioner	9. Förvärvade/Tilldelade optioner	10. Inlösnade optioner	Utgående balans		
											11. Villkorade optioner (prestationsvillkor)	12. Icke inlösnade optioner	13. Optioner som omfattas av en innehavsperiod
Jörgen Rosengren (VD)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Johan Menckel (VD)	Köp-optioner	3 år	Nov 2020	Q2 2023	Q2 2025	2 år	77,10	225 000	-	-	-	-	-
Oskar Hellström (Vice VD)	Köp-optioner	3 år	Nov 2020	Q2 2023	Q2 2025	2 år	77,10	150 000	-	-	-	-	-
Totalt								375 000	-	-	-	-	-

Tillämpning av prestationskriterier för rörlig ersättning

Den rörliga ersättningen består dels av ett kortsiktigt årligt incitamentsprogram (STI 2021) 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 Grängeskonglomeraten. Under 2021 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 2021 gjordes utbetalningar från LTI 2019, LTI 2018 samt LTI 2017. Beloppet justeras före utbetalningen för Gränges-aktiens totalavkastning. Utbetalningen från LTI 2016 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 (MSEK)

Befattningshavarens namn och position	1. Beskrivning av prestationskriterierna och typ av tillämplig ersättning	2. Prestationskriteriernas relativa viktning	3. Information om prestationsmålen		4. a) Uppmått prestation, och b) Faktiskt tilldelnings-/ersättningsutfall c) Viktad tilldelning
			a) Lägsta resultat, och b) Motsvarande ersättning	a) Högsta resultat, och b) Motsvarande ersättning	
Jörgen Rosengren (VD) ¹⁾	Koncernens justerade rörelseresultat	50%	a) 606 MSEK	a) 1 125 MSEK	a) 1 008 MSEK
			b) 20%	b) 100%	b) 73,1% c) 36,6%
	Koncernens cash conversion	30%	a) 0,6	a) 1,2	a) 0,7
			b) 20%	b) 100%	b) 26,4% c) 7,9%
	Individuell prestation	20%	a) D	a) A	a) A
Totalt utfall				b) 100% c) 20%	
	Totalt utfall begränsat¹⁾				a) 64,5%
					60%
Oskar Hellström (Vice VD)	Koncernens justerade rörelseresultat	50%	a) 606 MSEK	a) 1 125 MSEK	a) 1 008 MSEK
			b) 20%	b) 100%	b) 73,1% c) 36,6%
	Koncernens cash conversion	30%	a) 0,6	a) 1,2	a) 0,7
			b) 20%	b) 100%	b) 26,4% c) 7,9%
	Individuell prestation	20 %	a) D	a) A	a) A
Totalt utfall				b) 100% c) 20%	
	Totalt utfall begränsat				a) 64,5%
					60%

I) Jörgen Rosengren tillträdde som VD 1 oktober 2021. STI har utgått i förhållande till hans fasta lön för 2021.

II) 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	2017 vs 2016	2018 vs 2017	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2021 vs 2020	Räkenskapsår 2021
Befattningshavarnas ersättning¹⁾						
Jörgen Rosengren (VD ^{II)})	-	-	-	-	-	5,3
Johan Menckel (VD ^{III)})	2,0	0,8	0,8	1,4	-9,6	6,1
Oskar Hellström (Vice VD ^{IV)})	-	0,5	2,0	2,3	1,9	13,7
Finansiellt resultat						
Koncernens justerade rörelseresultat	246	72	-139	-218	360	1 008
Genomsnittlig ersättning för anställda räknat i heltidsanställningar						
<i>Förändringarna har varit små och anges endast med en decimal.</i>						
Anställda i koncernen exklusive ledande befattningshavare	0,0	0,0	0,0	0,0	-0,1	0,5

- I) Exklusive övriga förmåner för att erbjuda jämförbarhet med genomsnittlig ersättning för anställda räknat i heltidsanställningar
- II) VD från 1 oktober 2021.
- III) VD till 31 juli 2021.
- IV) Tillförordnad VD från 1 augusti 2021 till 30 september 2021 och Vice VD från 1 januari till 31 juli 2021 samt sedan 1 oktober 2021.