

Ersättningsrapport 2021

1. Inledning

Å styrelsens vägnar presenteras ersättningsrapporten för 2021. Denna rapport syftar till att på ett lättöverskådligt och tydligt sätt redovisa ersättningen till vår VD, samt hur ersättningen förhåller sig till våra riktlinjer. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrning *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*. Vår ambition är att ge våra aktieägare en transparent redogörelse som säkerställer att aktieägarna får en förståelse för hur våra riktlinjer appliceras i praktiken samt hur dessa verkar för bolagets långsiktiga värdeskapande och hållbarhet.

För ytterligare information om ersättningsutskottets arbete hänvisar vi till vår bolagsstyrningsrapport i årsredovisningen. För information om ersättning, sociala kostnader, pension och andra förmåner som i enlighet med årsredovisningslagen redovisas i våra noter hänvisar vi till not 9 "Ersättningar till anställda m.m." på sidan 80 i vår årsredovisning.

Rapporten omfattar inte ersättningar till styrelsen som beslutas av årsstämman. Sådan ersättning redovisas i not 9 på sida 81 i årsredovisningen.

1.1 Arla Plasts utveckling under 2021

VD Christian Krichau sammanfattar Arla Plasts utveckling och övergripande resultat i sin redogörelse på sida 8-9 i årsredovisningen 2021.

2. Ersättning 2021

2.1 Arla Plasts ersättningsriktlinjer – tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

De ersättningsriktlinjer som röstades igenom under årsstämman den 27 april 2021 sätter de ramar som styrelsen förhåller sig till framöver. Riktlinjerna antogs att gälla som längst 4 år. I linje med våra nuvarande ersättningsriktlinjer har styrelsen tagit fram en ersättningsstruktur för VD som gäller för 2021. Styrelsen har med det som utgångspunkt beslutat att riktlinjerna inte kommer att förändras för år 2022.

En förutsättning för en framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Bolagets ersättningsriktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Ersättningen ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftig samt får utgöras av en fast lön, kortfristig rörlig ersättning, pensionsförmåner och övriga förmåner. I den totala ersättningen får också långsiktig rörlig ersättning ingå. Långsiktig rörlig ersättning beslutas av bolagsstämman och omfattas därför inte av dessa riktlinjer. Den kortfristiga rörliga ersättningen ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier som kan vara finansiella eller icke-finansiella. De kan även utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska vara utformade på ett sådant sätt att de främjar bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till värdeskapande och bolagets utveckling.

Bolaget har under 2021 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen.

Nedan följer en graf över ersättningen fördelning mellan fast och rörlig ersättning samt en kort översikt för varje ersättningsselement samt hur det svarar gentemot våra ersättningsriktlinjer.

2.1.1 Grundlön

VD har under 2021 fram till 2021-11-01 haft en grundlön motsvarande 2 379 000 SEK. Det innebär en revision med 13,2 procent under året. Lönerrevisionen bygger på en avvägning av VD:s prestation samt en utvärdering i linje med den process och de faktorer som beskrivs i våra riktlinjer.

Den 1 november tillsattes en interim VD och den 8:e december tillsattes han som permanent VD grundlönersättningen under 2021 uppgår till 283 397 SEK.

2.1.2 Pension

VD:s pension uppgår till 25% av den fasta lönen och rörlig kontanta ersättningen. Taket är 30% av den fasta lönen och uppnås vid budgeterad EBT. Pension uppgår 2021 till 30% av den fasta och rörliga kontanta ersättningen, i linje med våra riktlinjer.

Den 8:e december 2021 tillsattes ny VD med en pension på 25% av den fasta lönen, i linje med våra ersättningsriktlinjer. Utfallet för 2021 är 17% av den fasta lönen då pensionsersättningen på 25% inte gällde under interimperioden.

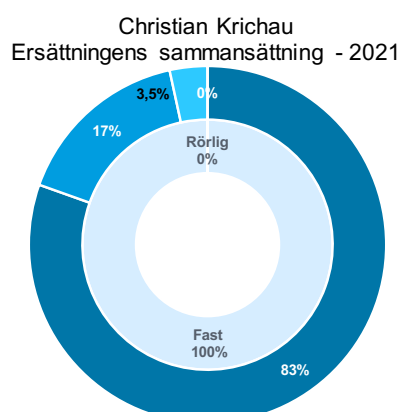
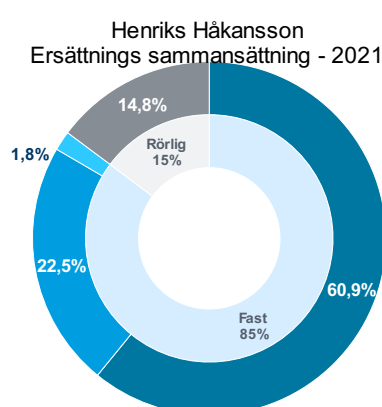
2.1.3 Förmåner

Övriga förmåner uppgår för år 2021 till 70 000 SEK vilket motsvarar 1,8 procent av grundlön. Nivån är således i linje med våra riktlinjer.

Den 1 november tillsattes en interim VD och den 8:e december tillsattes han som permanent VD och övriga förmåner uppgår under perioden till 12 000 SEK vilket motsvarar 3,5 % av grundlön. Nivån är således i linje med våra riktlinjer.

2.1.4 Rörlig kontantersättning

Den rörliga ersättningen får som högst uppgå till 40 procent av den fasta lönen. Utfallet för kontantbonusen för år 2021 är 24,6%- av grundlön. Se avsnitt 2.3 *Rörlig ersättning* för en översikt av prestationskriterier och målpuppfyllnad.



2.2 Tabell över ersättning 2021

I nedanstående tabell har vi angett total ersättning för år 2021

kSEK	Räkenskapsår	Fast ersättning		Rörlig ersättning			Total ersättning - intjänad
		Grundlön	Pension	Förmåner	Utbetald	Intjänad	
VD Christian Krichau*	2021	283	47	12	0	0	342
VD Henrik Håkansson*	2021	2 379	880	70	840	578	3 907

* Henrik Håkansson VD t o m 2021-11-01. Kostnad för arbetsbefrielse under uppsägningstiden är reserverad om 3,1 milj.

*Christian Krichau interim VD 2021-11-01-2021-12-07, permanent VD fr o m 2021-12-08. Den totala ersättningen för perioden från 2021-11-01 är redovisade ovan.

*Grundlön innehåller lön, ev. retroaktiv lön, semestertillägg samt skattepliktig milersättning.

*Övriga förmåner innehåller skattepliktiga förmåner som sjukförsäkring och bilförmån. VD är även berättigad, som alla anställda, till friskvårdsförmån

2.3 Rörlig ersättning

I tabellen nedan anges de prestationsmått som används för att fastställa VD:s kontanta rörliga ersättning. Notera att prestationsmåttens mål inte är angivna eftersom dessa anses vara konfidentiella och att redovisa dem därmed varken skulle vara till gagn för företaget eller dess ägare.

	Maxbonus (% av grundlön)	Prestations- mått	Vikt	Måluppfyllnad (% av max)	Intjäning 2021		
					Totalt intjänad	% av max	% av grundlön
VD	40%	Vinst före skatt	100%	100,0%	578	68,8%	24,6%

*Bonus för avgående VD Henrik Håkansson för 2021

3. Årlig förändring av ersättning

I enlighet med EU:s normerande riktlinjer väljer vi att enbart redovisa data för de år som det nya regelverket för ersättningsriktlinjer och ersättningsrapport har varit i gällande. I tabellen nedan redovisar vi således enbart 2021 års förändring gentemot år 2020. Vi kommer att för varje kommande år inkludera ytterligare ett års utveckling fram till och med det år vi har tillräckligt med observationer för att redovisa utvecklingen för de senaste fem åren.

Den genomsnittliga ersättningen till våra heltidsekvivalenter är beräknad på det vi i årsredovisningen rapporterar i enighet med IFRS2-standard. De siffror som ligger till grund för beräkningarna nedan återfinns således i Not 9 i årsredovisningen för år 2021.

		Årlig förändring	
		2021	2020
VDs totala ersättning (kSEK)		4249 (+13%)	3 772
Vår prestation	Börsvärde vid årets slut (mSEK)	1 042	n/d
	EBT (mSEK)	91,62	108,30
Genomsnittlig ersättning till heltidsekvivalenter (kSEK) koncern*		324 (+9%)	297

* Ersättning till anställda inom koncernen exkl. ledande befattningshavare

4. Utestående långsiktiga incitamentsprogram

Vid extra bolagsstämma den 13 augusti 2020 beslutades att introducera ett incitamentsprogram, varigenom 980 000 teckningsoptioner av serie 2020/2023 emitterades till tio nyckelpersoner i Koncernen. Syftet med incitamentsprogrammet är att ett personligt ägarengagemang i Bolaget förväntas leda till ökad motivation och samhörighetskänsla med Bolaget samt till ett ökat intresse för verksamheten och resultatutvecklingen. Varje (1) teckningsoption berättigar till teckning av en (1) aktie i Bolaget till en kurs om 22,90 SEK per aktie (plus en årlig ränta om 9,14 procent (beräknat från och med 1 september 2020 fram till och med 1 september 2023 baserat på faktiskt antal dagar under perioden dividerat med faktiskt antal dagar per år (ackumuleras dagligen och kapitaliseras årligen vid utgången av den sista kalenderdagen för varje år, första gången per 31 december 2020). Vid fullt utnyttjande av teckningsoptionerna kan aktiekapitalet komma att ökas med högst 117 600 SEK genom att 980 000 aktier emitteras, vilket motsvarar en utspädning om 4,67 procent. Nyteckning av aktier med stöd av teckningsoptionerna kan ske under perioden från och med 1 augusti 2023 till och med 1 september 2023. Vid särskilda företagshändelser, i form av aktieöverlåtelse motsvarande mer än 50 procent av rösterna i Bolaget (inte innefattande Erbjudandet) eller inkrämsöverlåtelse genom vilken alla eller väsentligen alla Bolagets eller Koncernens tillgångar säljs, kan nyteckning av aktier med stöd av teckningsoptionerna ske i samband med sådana företagshändelser. I övrigt innehåller teckningsoptionsvillkoren sedvanliga omräkningsvillkor.