

Ersättningsrapport 2022

1. Inledning

Å styrelsens vägnar presenteras ersättningsrapporten för 2022. 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 65 i vår årsredovisning.

Rapporten omfattar inte ersättningar till styrelsen som beslutas av årsstämman. Sådan ersättning redovisas i not 9 från sida 65 till 67 i årsredovisningen.

1.1 Arla Plasts utveckling under 2022

VD Christian Krichau sammanfattar Arla Plasts utveckling och övergripande resultat i sin redogörelse på sida 6 i årsredovisningen 2022.

2. Ersättning 2022

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 2022. Styrelsen har med det som utgångspunkt beslutat att riktlinjerna inte kommer att förändras för år 2023.

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 2022 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 2022 fram till 2022-12-31 haft en grundlön motsvarande 2 040 000 SEK. Det har under 2022 inte skett någon revision av grundlön då han tillträdde i slutet av 2021 med villkor för 2022.

2.1.2 Pension

VD:s pension uppgår till max 25% av den fasta lönen. Pension uppgår 2022 till 25% av den fasta ersättningen, i linje med våra riktlinjer.

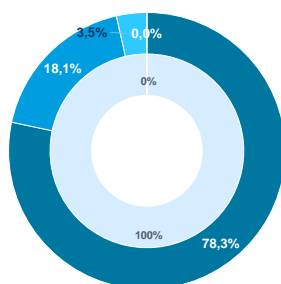
2.1.3 Förmåner

Övriga förmåner uppgår för år 2022 till 94 000 SEK vilket motsvarar 4,5% 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 2022 är 0% av grundlön. Se avsnitt 2.3 *Rörlig ersättning* för en översikt av prestationskriterier och måluppfyllnad.

Christian Krichau
Ersättnings sammansättning - 2022



2.2 Tabell över ersättning 2022

I nedanstående tabell har vi angett total ersättning för år 2022

kSEK	Räkenskapsår	Fast ersättning		Rörlig ersättning			Total ersättning - intjänad
		Grundlön	Pension	Förmåner	Utbetald	Intjänad	
VD Christian Krichau	2022	2040	480	94	105	0	2614

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)	Prestationsmått	Vikt	Prestationsmått	Vikt	Måluppfyllnad (% av max)	Intjäning 2022		
							Totalt intjänad	% av max	% av grundlön
VD	40%	Vinst före skatt	60%	Volym	40%	0,0%	0	0,0%	0,0%

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 2020–2022 års förändringar. 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 2022.

		Årlig förändring		
		2022	2021	2020
VDs totala ersättning (kSEK)		2 614 (-38%)	4224 (+13%)	3772
Vår prestation	Börsvärde vid årets slut (mSEK)	718	1 042	n/d
	EBT (mSEK)	44,40	85,50	100,60
Genomsnittlig ersättning till heltidsekvivalenter (kSEK) koncern*		376 (+16%)	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.