

Ersättningsrapport 2023

1. Inledning

Å styrelsens vägnar presenteras ersättningsrapporten för 2023. 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 68 i vår årsredovisning.

Rapporten omfattar inte ersättningar till styrelsen som beslutas av årsstämman. Sådan ersättning redovisas i not 9 från sida 68 till 70 i årsredovisningen.

1.1 Arla Plasts utveckling under 2023

VD Christian Krichau sammanfattar Arla Plasts utveckling och övergripande resultat i sin redogörelse på sida 6 i årsredovisningen 2023.

2. Ersättning 2023

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 2023. Styrelsen har med det som utgångspunkt beslutat att riktlinjerna inte kommer att förändras för år 2024.

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 2023 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 2023 fram till 2023-12-31 haft en grundlön motsvarande 2 434 TSEK. Det har under 2023 skett en revision av lön från 2022 med 19%.

2.1.2 Pension

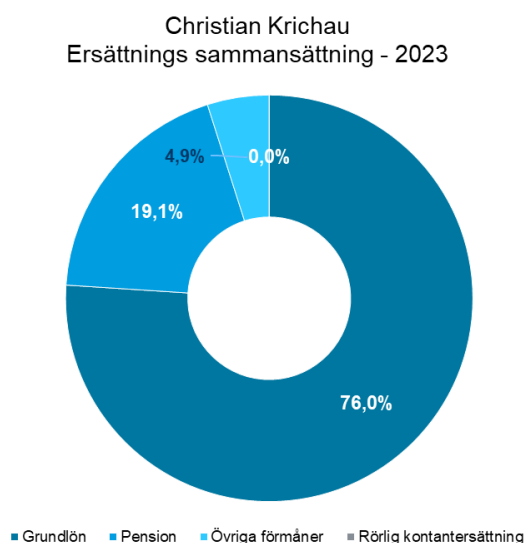
VD:s pension för år 2023 uppgår till 610 TSEK. Pension uppgår 2023 till 25% av den fasta ersättningen. Nivån är således i linje med våra riktlinjer.

2.1.3 Förmåner

Övriga förmåner uppgår för år 2023 till 157 TSEK vilket motsvarar 6% 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 2023 är 27,1% av grundlön. Se avsnitt 2.3 *Rörlig ersättning* för en översikt av prestationskriterier och måluppfyllnad.



2.2 Tabell över ersättning 2023

I nedanstående tabell har vi angett total ersättning för år 2023

TSEK	Räkenskapsår	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Total ersättning - intjänad	
		Grundlön	Pension	Förmåner	Utbetald		Intjänad
VD Christian Krichau	2023	2 434	610	157	0	658	3 859

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.

TSEK	Maxbonus (% av grundlön)	Prestations- mått	Vikt	Prestations- mått	Vikt	Intjäning 2023		
						Måluppfyllnad (% av max)	Totalt intjänad	% av grundlön
VD	40%	Vinst före skatt	60%	Volym	40%	68,6%	658	27,1%

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 2020–2023 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 2023.

		Årlig förändring			
		2023	2022	2021	2020
VDs totala ersättning (TSEK)		3 201 (22%)	2 614 (-38%)	4224 (+13%)	3772
Vår prestation	Börsvärde vid årets slut (mSEK)	774	718	1 042	n/d
	EBT (mSEK)	86,00	44,40	85,50	100,60
Genomsnittlig ersättning till heltidsekvivalenter (TSEK) koncern*		390 (+4%)	376 (+16%)	324 (+9%)	297

4. Utestående långsiktiga incitamentsprogram

Bolaget har för närvarande inga pågående aktierelaterade incitamentsprogram