

Ersättningsrapport 2025

1. Inledning

Å styrelsens vägnar presenteras ersättningsrapporten för 2025. 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." i vår årsredovisning.

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

1.1 Arla Plasts utveckling under 2025

VD Christian Krichau sammanfattar Arla Plasts utveckling och övergripande resultat i sin redogörelse på sid 6-7 i årsredovisningen 2025.

2. Ersättning 2025

2.1 Arla Plasts ersättningsriktlinjer – tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

De ersättningsriktlinjer som röstades igenom under årsstämman den 7 maj 2025 sätter de ramar som styrelsen förhåller sig till framöver. Riktlinjerna antogs att gälla som längst 3 år. I linje med våra nuvarande ersättningsriktlinjer har styrelsen tagit fram en ersättningsstruktur för VD som gäller för 2025.

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. 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 2025 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 ersättningens fördelning mellan fast och rörlig ersättning samt en kort översikt för varje ersättningselement samt hur det svarar gentemot våra ersättningsriktlinjer.

2.1.1 Grundlön

VD har under 2025 fram till 2025-12-31 haft en grundlön motsvarande 3 221 TSEK. Det har under 2025 skett en revision av lön från 2024 med 20%.

2.1.2 Pension

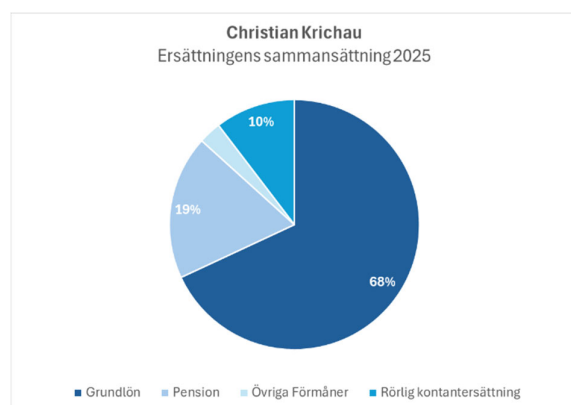
VD:s pension för år 2025 uppgår till 882 TSEK. Pension uppgår 2025 till 27% av den fasta ersättningen. Nivån är således i linje med våra riktlinjer.

2.1.3 Förmåner

Övriga förmåner uppgår för år 2025 till 138 TSEK vilket motsvarar 4% 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 2025 är 15% av grundlön. Se avsnitt 2.3 *Rörlig ersättning* för en översikt av prestationskriterier och måluppfyllnad.



2.2 Tabell över ersättning 2025

I nedanstående tabell har vi angett total ersättning för år 2025

TSEK	Räkenskapsår	Fast Ersättning			Rörlig Ersättning		Total Ersättning intjänad
		Grundlön	Pension	Förmåner	Utbetald	Intjänad	
VD Christian Krichau	2025	3 221	882	138	-	491	4 732

2.3 Rörlig ersättning

I tabellen nedan anges de prestationsmått som används för att fastställa VD:s kontanta rörliga ersättning.

TSEK	Maxbonus		Vikt	Måluppfyllnad	
	% av grundlön	Prestationsmått		% av max	% av grundlön
VD	40%	Vinst före skatt	100%	100%	491

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 2021–2025 års förändringar.

	Årtig förändring				
	2025	2024	2023	2022	2021
	4 732 2%	4 640 45%	3 201 22%	2 614 -38%	4 224 13%
Börsvärde vid årets slut (mSEK)	1 028	984	774	718	1 042
EBT (mSEK)	108,90	117,00	86,00	44,40	85,50

4. Utestående långsiktiga incitamentsprogram

Bolaget har per 2025-12-31 inga pågående aktierelaterade incitamentsprogram eller andra långsiktiga incitamentsprogram.