

Förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Förslag till årsstämman den 7 maj 2025 om att anta nya riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar till verkställande direktör, övriga medlemmar av Bolagets bolagsledning samt, i förekommande fall, ersättning till styrelseledamöter utöver styrelsearvode. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Ersättningen ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftig samt får utgöras av en fast lön, kortfristig rörlig ersättning, långfristig rörlig ersättning, övriga förmåner och pension.

Fast lön

Den fasta lönen ska bestå av en fast årlig kontant lön. Den fasta lönen ska vara marknadsanpassad och fastställas med hänsyn tagen till ansvar, kompetens och prestation. Den fasta lönen revideras varje år.

Kortfristig rörlig ersättning

Utöver fast lön ska kortfristiga rörliga ersättningar kunna erbjudas. 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. Eventuell långfristig rörlig ersättning får under en treårsperiod uppgå till som högst 200 procent av den fasta årliga lönen för den verkställande direktören och 100 procent av den årliga lönen för övriga i Arla Plasts bolagsledning. Beslut om sådan ersättning ska fattas av styrelsen på grundval av ett förslag från ersättningskommittén.

Långfristig rörlig ersättning

Utöver fast lön och kortfristiga rörliga ersättningar ska långsiktig rörlig ersättning kunna erbjudas. Den långfristiga 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. Eventuell långfristig rörlig ersättning får under en treårsperiod uppgå till som högst 200 procent av den fasta årliga lönen för den verkställande direktören och högst 100 procent av den fasta årliga lönen för övriga i Arla Plasts bolagsledning. Beslut om sådan ersättning ska fattas av styrelsen på grundval av ett förslag från ersättningskommittén.

Pension

Pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, ska vara förmåns- eller premiebestämda och får inte överstiga 30 procent av den fasta årliga lönen.

Övriga förmåner

Övriga förmåner kan innefatta bland annat sjukvårdsförsäkring, bilförmån, bostadsförmån och friskvårdsbidrag. Sådana förmåner ska där de förekommer vara marknadsmässiga och endast utgöra en begränsad del av den sammanlagda ersättningen. Premier och andra kostnader i anledning av sådana förmåner får uppgå till sammanlagt maximalt 20 procent av den fasta årliga lönen.

Uppsägningstid och avgångsvederlag

Uppsägningstid för verkställande direktör från Bolagets sida får vara högst tolv månader. Vid uppsägning från verkställande direktörs sida får uppsägningstiden vara högst sex månader, utan rätt till avgångsvederlag. Uppsägningstiden för andra ledande befattningshavare är sex månader om anställningen sägs upp av Bolaget och fyra månader om anställningen sägs upp av den anställda.

Fast lön under uppsägningstiden och avgångsvederlag, inklusive ersättning för eventuell konkurrensbegränsning, får sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta lönen under två år.

Lön och anställningsvillkor för anställda

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för bolagets anställda beaktats. Detta har skett genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens utveckling över tid har utgjort en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. I utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Arla Plast. Ersättningsutskottets ledamöter är oberoende i förhållande till Arla Plast och dess ledning. Vid styrelsens respektive ersättningsutskottets behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte den verkställande direktören eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna

Frågående av riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt frånga riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose Arla Plasts långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa Arla Plasts ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.

Beskrivning av betydande förändringar av riktlinjerna

De föreslagna riktlinjerna överensstämmer med de riktlinjer som antogs av årsstämman 2021 med tillägget under 4:e avsnittet Långsiktig rörlig ersättning som i sin helhet är tillagt.

Borensberg i mars 2025
Arla Plast AB (publ)
Styrelsen