

Ersättningsrapport 2024

1. Inledning

Å styrelsens vägnar presenteras ersättningsrapporten för 2024. 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 2024

VD Christian Krichau sammanfattar Arla Plasts utveckling och övergripande resultat i sin redogörelse på i årsredovisningen 2024.

2. Ersättning 2024

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 2024. Styrelsen har med det som utgångspunkt beslutat att riktlinjerna inte kommer att förändras för år 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. 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 2024 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 2024 fram till 2024-12-31 haft en grundlön motsvarande 2 753 TSEK. Det har under 2024 skett en revision av lön från 2023 med 10%.

2.1.2 Pension

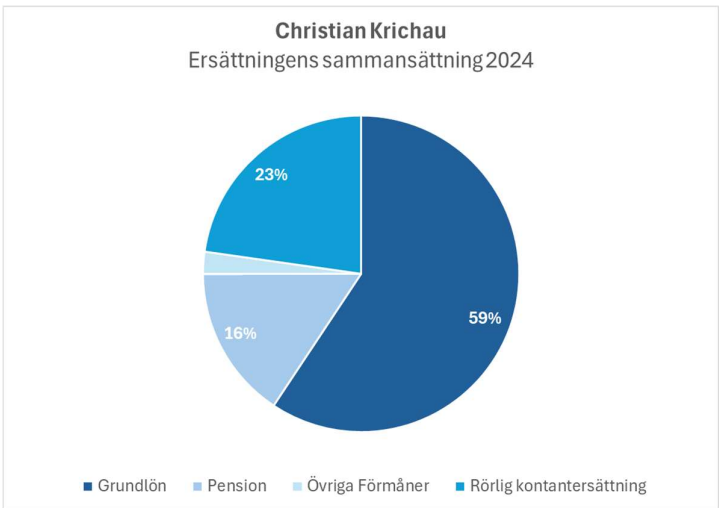
VD:s pension för år 2024 uppgår till 726 TSEK. Pension uppgår 2024 till 26% av den fasta ersättningen. Nivån är således i linje med våra riktlinjer.

2.1.3 Förmåner

Övriga förmåner uppgår för år 2024 till 105 TSEK vilket motsvarar 4% av grundlön. Nivån är således i linje med våra riktlinjer.

2.1.4 Rörlig kontanterersättning

Den rörliga ersättningen får som högst uppgå till 40 procent av den fasta lönen. Utfallet för kontantbonusen för år 2024 är 40,0% av grundlön. Se avsnitt 2.3 *Rörlig ersättning* för en översikt av prestationskriterier och måluppfyllnad.



2.2 Tabell över ersättning 2024

I nedanstående tabell har vi angett total ersättning för år 2024

TSEK	Räkenskapsår	Rörlig Ersättning					Total Ersättning Intjänad
		Fast Ersättning Grundlön	Pension	Förmåner	Utbetald	Intjänad	
VD Christian Krichau	2024	2 753	726	105	-	1 056	4 640

2.3 Rörlig ersättning

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

TSEK	Maxbonus		Måluppfyllnad		
	% av grundlön	Prestationsmått	Vikt	% av max	% av grundlön
VD	40%	Vinst före skatt	100%	100%	1 056

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 2020–2024 års förändringar.

		Årlig förändring				
		2024	2023	2022	2021	2020
VDs totala ersättning (TSEK)		4 640	3 201	2 614	4 224	3 772
Förändring		45%	22%	-38%	13%	
Vår Prestation	Börsvärde vid årets slut (mSEK)	984	774	718	1 042	n/d
	EBT (mSEK)	117,00	86,00	44,40	85,50	100,60

**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 2024.*

4. Utestående långsiktiga incitamentsprogram

Bolaget har för närvarande inga pågående aktierelaterade incitamentsprogram