
Ersättningsrapport

På uppdrag av styrelsen presenterar Alligo AB (fram till december 2021 Momentum Group AB) ersättningsrapport för räkenskapsåret 2021. Rapporten beskriver hur de ersättningsriktlinjer som antogs vid årsstämman augusti 2020 har tillämpats i bolaget.

Inledning

Denna rapport beskriver hur riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare för Alligo AB, antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2021. Riktlinjerna beskrivs på sidorna 35–37 i Alligos årsredovisning för år 2021. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrning – Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

Rapporten innehåller information om total ersättning, inklusive fast och rörlig ersättning till ledande befattningshavare samt en sammanfattning av bolagets aktierelaterade incitamentsprogram. Dessa program har i huvudsak avslutats under 2021 och vid årets slut fanns inte längre aktierelaterade incitamentsprogram för bolagets ledning verksam under 2021.

För perioden 1 november till 31 december 2021 omfattar ersättningsrapporten bolagets nuvarande verkställande direktör, Clein Johansson Ullenvik och för perioden 1 januari till 31 oktober omfattas bolagets tidigare ledning; verkställande direktör, Ulf Lilius, och vice verkställande direktör, Niklas Enmark.

Under 2021 har inga avsteg eller avvikelser gjorts från tillämpningen av de av stämman beslutade ersättningsriktlinjerna, men ett avsteg finns för nuvarande VD och Koncernchef som härrör från tiden som VD och Koncernchef för Swedol AB (publ). Avsteget innebär att vid egen uppsägning utgår ett avgångsvederlag om sex månadslöner. Ingen ersättning har återkrävts. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på bolagets webbplats.

Ersättning till styrelsen omfattas inte av ersättningsrapporten då sådant arvode årligen beslutas av årsstämman. Ersättning till styrelsen redovisas i not 5 på sidorna 66–68 i årsredovisningen för 2021.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare i enlighet med 5 kap. 40-44 §§ årsredovisningslagen finns i not 5 på sidorna 66-68 i årsredovisningen för 2021. Information om ersättningsutskottets arbete under 2021 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 42-47 i årsredovisningen för 2021.

Riktlinjer för ersättning till Alligos företagsledning

Alligo har en tydlig strategi för att uppnå lönsam tillväxt och skapa aktieägarvärde. 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.

Ersättningsriktlinjerna möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. För mer information om bolagets strategi hänvisas till bolagets webbplats.

Ersättningsvillkoren ska betona "belöning efter prestation" och variera i förhållande till den enskildes prestationer och koncernens resultat. Den totala ersättningen för koncernens företagsledning ska vara marknadsmässig och kan bestå av följande komponenter: fast lön, rörlig lön, pensionsförmåner och övriga förmåner.

Ersättningar 2021 i korthet

I tabellen nedan sammanfattas de olika ersättningsformerna som anges i riktlinjerna.

	Syfte och koppling till strategin	Utformning i korthet	Utfall 2021, TSEK
Fast lön	En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare	Den fasta lönen ska vara konkurrenskraftig och återspegla de krav som ställs på befattningen avseende kompetens, ansvar, komplexitet och på vilket sätt den bidrar till att uppnå affärsmålen. Den fasta lönen ska också återspegla den prestation som befattningshavaren nått och således vara individuell och differentierad.	Företagsledningen 1 nov–31 dec VD: 756 Företagsledningen 1 jan–31 okt VD: 3 798 vVD: 2 132
Rörlig ersättning	Målen för den rörliga ersättningen kopplar de ledande befattningshavarnas ersättning till bolagets resultat, främja genomförandet av bolagets affärsstrategi, långsiktiga värdeskapande och konkurrenskraft.	Den rörliga lönen ska vara kopplad till ett eller flera förutbestämda och mätbara kriterier som fastställs av styrelsen och som kan vara finansiella, såsom koncernens och/eller det egna ansvarsrådets resultattillväxt, lönsamhet och kassaflöde, eller icke-finansiella, såsom kundnöjdhet, kvalitet, miljö, arbetsmiljö och säkerhet. Eventuell rörlig lön ska kunna bestå av årlig kontant lön, och får som högst motsvara 50 procent av den fasta årliga lönen.	Företagsledningen 1 nov–31 dec VD: 352 Företagsledningen 1 jan–31 okt VD: 1 850 vVD: 848
Övriga förmåner	Tillhandahålla konkurrenskraftiga förmåner.	Övriga förmåner, som bland annat kan omfatta tjänstebil, reseförmån, extra sjuk- och vårdförsäkring samt företagshälsovård, ska vara marknadsmässiga och endast utgöra en begränsad del av den sammanlagda ersättningen. Premier och andra kostnader i anledning av sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 10 procent av den fasta årliga lönen.	Företagsledningen 1 nov–31 dec VD: 3 Företagsledningen 1 jan–31 okt VD: 68 vVD: 78
Pension	Erbjuda långsiktig trygghet och erbjuda konkurrenskraftiga pensioner.	Verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare omfattas av premiebestämd pension, varvid pensionens storlek beror på utfallet av tecknade pensionsförsäkringar. Premierna för avgiftsbestämd pension ska inte överstiga 40 procent av den fasta årliga lönen.	Företagsledningen 1 nov–31 dec VD: 223 Företagsledningen 1 jan–31 okt VD: 1 110 vVD: 647

Total ersättning till VD och vVD under 2021 (TSEK)

Befattningshavarens namn (position)	Fast ersättning	Rörlig ersättning	Övriga förmåner	Pension	Total ersättning	Andel fast ¹	Andel rörlig ²
Clein Ullenvik (VD) 1 nov–31 dec 2021	756	352	3	223	1 334	74%	26%
Ulf Lilius (VD) 1 jan–31 okt 2021	3 798	1 850	68	1 110	6 826	73%	27%
Niklas Enmark (vVD) 1 jan–31 okt 2021	2 132	848	78	647	3 705	77%	23%

Aktierelaterade incitamentsprogram

Alligo har tidigare erbjudit ledande befattningshavare två långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram, 2017/21 respektive 2018/22. Målsättningen var att erbjuda förmåner i form av långsiktiga incitament kopplade till bolagets aktiekurs för att attrahera, motivera och behålla ledande befattningshavare. Programmen var utformade så att deltagarnas incitament överensstämmer med aktieägarnas intressen.

Bolaget har under 2021 avslutat program 2017/21 och efter beslut vid den extra stämman den 2 december 2021 inlöstes huvudsakligen program 2018/2022 under december 2021.

Köptionsprogram 2018/2022

Årsstämman i Alligo AB beslutade i augusti 2018 att erbjuda 50 nyckelpersoner i ledande befattningar att på marknadsmässiga villkor förvärva maximalt 250 000 köptioner på återköpta B-aktier. Programmet blev fulltecknat. Köptionerna har överlåtits till ett pris av 10,20 SEK per köption, vilket motsvarar marknadsvärdet på optionerna enligt en värdering utförd av Nordea Bank. Lösenkursen för köptionerna uppgår till 137,30 SEK per aktie med lösenperioden under 14–28 februari respektive 16–30 maj 2022. Programmet är säkrat i sin helhet via återköp av egna aktier. En subvention var knuten till erbjudandet motsvarande erlagt optionspris, vilket innebär att ett belopp uppgående till 10,20 SEK per förvärvad köption betalas ut till innehavaren. Subventionen betalades ut av innehavarens arbetsgivare under september 2020 baserat på förutsättningarna att samtliga ursprungligen förvärvade köptioner i detta program då kvarstod samt att personen fortfarande var anställd inom koncernen.

Vid ingången av året uppgick antalet utestående köptioner till 240 000. Bolaget har enligt beslut på extrastämman den 2 december 2021 erbjudit och genomfört en kontant inlösen av 232 000 köptioner i programmet.

Sammanställning av köptionsprogrammet 2018/2022 för ledande befattningshavare framgår i efterföljande tabell.

¹ Andelen avser fast ersättning och pension dividerat med total ersättning.

² Andelen avser rörlig ersättning dividerat med total ersättning.

Köptionsprogram 2018/2022

Befattningshavarens namn (position)	Tilldelning	Antal tilldelade köpoptioner	Förvärvspris, SEK	Period för utnyttjande ³	Tidpunkt för utnyttjande	Inlösenpris, SEK	Antal köpoptioner vid årets slut
Ulf Lilius (VD) 1 jan–31 okt 2021	Sep 2018	35 000	10,20	2022-02-14--28 och 2022-05-16--30	Dec 2021	137,30	0
Niklas Enmark (vVD) 1 jan–31 okt 2021	Sep 2018	30 000	10,20	2022-02-14--28, och 2022-05-16--30	Dec 2021	137,30	0

Köptionsprogram 2017/2021

En extra bolagsstämma i Alligo AB beslutade i november 2017 att erbjuda 40 nyckelpersoner i ledande befattningar att på marknadsmässiga villkor förvärva maximalt 250 000 köpoptioner på återköpta B-aktier. Programmet blev fulltecknat. Köpoptionerna har överlåtits till ett pris av 9,60 SEK per köpoption, vilket motsvarar marknadsvärdet på optionerna enligt en värdering utförd av Nordea Bank. Det ursprungliga lösenpriset per köpoption i 2017 års aktierelaterade incitamentsprogram om 121,60 SEK har omräknats av Nordea Bank i enlighet med villkoren i incitamentsprogrammet med anledning av faktiskt utbetalda och antagna utdelningar 2018–2021 och uppgick därmed till 119,30 SEK. Varje köpoption i detta program berättigade till förvärv av en återköpt aktie av serie B under lösenperioderna 18–25 februari respektive 12–25 maj 2021. Programmet var säkrat i sin helhet via återköp av egna aktier.

En subvention var knuten till erbjudandet motsvarande erlagt optionspris, vilket innebar att ett belopp uppgående till 9,60 SEK per förvärvad köpoption betalas ut till innehavaren. Subventionen betalades ut av innehavarens arbetsgivare under december 2019 baserat på förutsättningarna att samtliga ursprungligen förvärvade köpoptioner i detta program då kvarstod samt att personen fortfarande var anställd inom koncernen.

Detta program avslutades i maj 2021.

Sammanställning av Köptionsprogrammet 2017/2021 för ledande befattningshavare framgår i efterföljande tabell.

Köptionsprogram 2017/2021

Befattningshavarens namn (position)	Tilldelning	Antal tilldelade köpoptioner	Förvärvspris, SEK	Period för utnyttjande	Tidpunkt för utnyttjande	Inlösenpris, SEK	Antal köpoptioner vid årets slut
Ulf Lilius (VD) 1 jan–31 okt 2021	Dec 2017	15 000	9,60	2021-02-18--25 och 2021-05-12--25	Feb 2021	119,30	0
Niklas Enmark (vVD) 1 jan–31 okt 2021	Dec 2017	15 000	9,60	2021-02-18--25 och 2021-05-12--25	Feb 2021	119,30	0

³ Avser period för utnyttjande enligt erbjudandet i augusti 2018.

Tillämpning av prestationskriterier för rörlig ersättning

Prestationskriterierna för den verkställande direktören och vice verkställande direktörens rörliga ersättningar har valts för att förverkliga bolagets strategi och lönsamhetsutveckling och för att uppmuntra agerande som ligger i bolagets långsiktiga intresse. De icke-finansiella prestationskriterierna bidrar vidare till anpassning till hållbarhet samt bolagets värderingar. Vid valet av prestationskriterier för de rörliga ersättningarna till den verkställande direktören och vice verkställande direktören har såväl de strategiska och långsiktiga målen som de kortsiktiga affärsprioriteringar för räkenskapsåret 2021 beaktats.

Befattningshavarens namn (position)	Beskrivning av kriterier	Viktning	Maximalt utfall	Måluppfyllnad	Ersättningsutfall
Clein Ullenvik (VD) 1 nov–31 dec 2021	EBIT	80%	296 000 SEK	100%	296 000 SEK
	EBITA/RK	20%	74 000 SEK	75%	55 500 SEK
Ulf Lilius (VD) 1 jan–31 okt 2021	EBITA	80%	1 480 000 SEK	100%	1 480 000 SEK
	EBITA/RK	20%	370 000 SEK	100%	370 000 SEK
Niklas Enmark (vVD) 1 jan–31 okt 2021	EBITA	80%	678 400 SEK	100%	678 400 SEK
	EBITA/RK	20%	169 600 SEK	100%	169 600 SEK

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och koncernens resultat

Nedan presenteras jämförande information avseende total ersättning och rörlig ersättning (kursivt) till bolagets VD och vVD och utvecklingen av koncernens resultat samt genomsnittlig ersättning till bolagets anställda.

Ersättning i TSEK (förändring i %) per räkenskapsår⁴

Befattningshavarens namn (position)	2021 1 jan-31 dec	2020 (9 mån) 1 apr 2020– 31 dec 2020	2019/2020 1 apr 2019– 31 mars 2020	2018/2019 1 apr 2018– 31 mars 2019	2017/2018 1 apr 2017– 31 mars 2018
Clein Ullenvik (VD) 1 nov–31 dec 2021	1 334 (352)	0	0	0	0
Ulf Lilius (VD) 1 jan–31 okt 2021	6 826 (6%) 1 850 (23%)	6 422 (-5%) 1 500 (148%)	6 753 (2%) 604 (-20%)	6 653 (6%) 756 (-14%)	6 279 882 (] ⁵
Niklas Enmark (vVD) 1 jan–31 okt 2021	3 705 (2%) 848 (13%)	3 649 (-16%) 750 (1%)	4 338 (3%) 746 (-11%)	4 223 (-3%) 834 (-21%)	4 492 1 062 (] ⁶

Rörlig ersättning anges i kursivt

⁴ Ersättningen omfattar fast ersättning, rörlig ersättning, övriga förmåner och pensionskostnad.

⁵ Befattningshavaren var ej ledande befattningshavare under räkenskapsåret 1 april 2016 till 31 mars 2017, varför procentuell ökning mot det räkenskapsår ej kan beräknas.

⁶ Befattningshavaren tillträdde som ledande befattningshavare under senare delen av räkenskapsåret 1 april 2016 till 31 mars 2017 och ingen rörlig lön utgick under det räkenskapsåret varför procentuell ökning mot föregående räkenskapsår ej kan visas.

Koncernens resultat

MSEK	Räkenskapsår				
	2021 1 jan-31 dec	2020 (9 mån) 1 apr 2020– 31 dec 2020	2019/2020 1 apr 2019– 31 mars 2020	2018/2019 1 apr 2018– 31 mars 2019	2017/2018 1 apr 2017– 31 mars 2018
Rörelseresultat MSEK	427	226	303	302	240
Rörelseresultat förändring mot föregående räkenskapsår	88,9%	-25,4%	0,3%	25,8%	269,2%

Genomsnittlig ersättning till anställda omräknat till heltidsekvivalenter⁷

	Räkenskapsår				
	2021 1 jan-31dec	2020 (9 mån) 1 apr 2020– 31 dec 2020	2019/2020 1 apr 2019– 31 mars 2020	2018/2019 1 apr 2018– 31 mars 2019	2017/2018 1 apr 2017– 31 mars 2018
Ersättning till koncernens anställda, TSEK	595	423	606	612	581
Förändring	41%	-30%	-1%	5%	2%

⁷ Koncernens anställda exklusive VD, vVD samt koncernledning. Ersättningen baseras på fast lön och andra ersättningar, inklusive pension.