

Ersättningsrapport

På uppdrag av styrelsen presenterar Alligo AB ersättningsrapport för räkenskapsåret 2022. Rapporten beskriver hur de ersättningsriktlinjer som antogs vid årsstämman maj 2022 har tillämpats i bolaget.

Inledning

Denna rapport beskriver hur riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare för Alligo AB, antagna av årsstämman, tillämpades under år 2022. Riktlinjerna beskrivs på sidorna 49-51 i Alligos årsredovisning för år 2022. 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.

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

Under 2022 har inga avsteg eller avvikelser gjorts från tillämpningen av de av stämman beslutade ersättningsriktlinjerna, men ett avsteg finns för nuvarande verkställande direktör som härrör från tiden som verkställande direktör för Swedol AB (Ersättningsrapport 2021). 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 78-80 i årsredovisningen för 2022.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare i enlighet med 5 kap. 40–44 §§ årsredovisningslagen finns i not 5 på sidorna 78-80 i årsredovisningen för 2022. Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 52-58 i årsredovisningen för 2022.

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 2022 i korthet

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

	Syfte och koppling till strategin	Utformning i korthet	Utfall 2022, 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 VD: 5 857
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 ansvarsområdets 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 VD: 1 935
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 VD: 6
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 VD: 1 548

Total ersättning till VD under 2022 (TSEK)

Befattningshavarens namn (position)	Fast ersättning	Rörlig ersättning	Övriga förmåner	Pension	Total ersättning	Andel fast ¹	Andel rörlig ²
Clein Ullenvik (VD)	5 857	1 935	6	1 548	9 346	79%	21%

Aktierelaterade incitamentsprogram

Alligo har tidigare erbjudit ledande befattningshavare två långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram, 2017/21 respektive 2018/22. På årsstämman 2022 beslutades om ett nytt köptionsprogram. 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 avslutade under 2021 program 2017/21, och efter beslut vid den extra stämman den 2 december 2021 inlöstes huvudsakligen program 2018/2022 i december 2021. Den 2 juni 2022 gjordes en kontant inlösen av de sista 8 000 utestående optionerna i program 2018/2022 till en likvid av 362 647 SEK.

Köptionsprogram 2022/2025

På årsstämman 2022 beslutades om ett köptionsprogram omfattande högst 185 000 optioner motsvarande cirka 0,36 procent av totala antalet aktier och cirka 0,33 procent av totala antalet röster i bolaget. Programmet är riktat till nyckelpersoner i ledande ställning och ger möjlighet att till marknadspris förvärva köptioner avseende av Alligo återköpta aktier av serie B. Efter två år ska en subvention betalas ut motsvarande den erlagda premien för varje köption (före skatt) givet att optionsinnehavarens anställning i koncernen ej är uppsagd och att köptionerna ej avyttrats före denna tidpunkt. Subventionen periodiseras som en upplupen kostnad fram till dess att tiden för anställningsvillkoret är uppfyllt. Subvention belastas även med sociala avgifter. Varje köption berättigar till förvärv av en (1) återköpt aktie av serie B i bolaget vid tre tillfällen: 1) under perioden från och med den 2 juni 2025 till och med den 16 juni 2025, 2) under perioden från och med den 18 augusti 2025 till och med den 1 september 2025, samt 3) under perioden från och med 3 november 2025 till och med 17 november 2025. Lösenpriset har beräknats till 129,30 SEK baserat på 120 procent av det volymvägda medeltalet av betalkursen under perioden 12 maj till 25 maj 2022. Om börskursen vid den tidpunkten köptionen påkallas överstiger 194,00 SEK ska lösenkursen ökas krona för krona med det belopp som överstiger 194,00 SEK. Optionspremien har beräknats till 7,82 SEK och utförts av en oberoende tredje part enligt den vedertagna Black & Scholesmodellen.

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

² Andelen avser rörlig ersättning dividerat med total ersättning.

185 000 köpoptioner har tilldelats och på marknadsmässiga villkor förvärvats av anställda. Av dessa har 80 000 förvärvats av koncernens VD och CFO och 105 000 av övriga nyckelpersoner. Inbetald optionspremie uppgår till totalt 1,4 MSEK.

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

Befattningshavarens namn (position)	Tilldelning	Antal tilldelade köpoptioner	Förvärvspris, SEK	Period för utnyttjande ³	Tidpunkt för utnyttjande	Inlösenpris, SEK	Antal köpoptioner vid årets slut
Clein Ullenvik (VD)	Jun 2022	50 000	7,82	2025-06-02--16, 2025-08-18--09-01 och 2025-11-03--17	-	129,30	50 000

Tillämpning av prestationskriterier för rörlig ersättning

Prestationskriterierna för den verkställande direktören (VD) 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 VD har såväl de strategiska och långsiktiga målen som de kortsiktiga affärsprioriteringar för räkenskapsåret 2022 beaktats.

Befattningshavarens namn (position)	Beskrivning av kriterier	Viktning	Maximalt utfall	Måluppfyllnad	Ersättningsutfall
Clein Ullenvik (VD)	EBITA	80%	2 064 000 SEK	75%	1 934 635 SEK
	EBITA/RK	20%	516 000 SEK	0%	- 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 utvecklingen av koncernens resultat samt genomsnittlig ersättning till bolagets anställda.

³ Avser period för utnyttjande enligt erbjudandet i augusti 2018.

Ersättning i TSEK (förändring i %) per räkenskapsår⁴

Befattningshavarens namn (position)	2022		2021		2020 (9 mån)	2019/2020	2018/2019
	1 jan-31 dec	1 jan-31 dec	1 jan-31 dec	1 jan-31 dec	1 apr 2020– 31 dec 2020	1 apr 2019– 31 mars 2020	1 apr 2018– 31 mars 2019
Clein Ullenvik (VD)	9 346 (601%)	1 334			-	-	-
Fr.o.m. 1 nov 2021	1 935 (450%)	352					
Ulf Lilius (VD)	-	6 826 (6%)	6 422 (-5%)	6 753 (2%)	6 653 (6%)		
1 jan–31 okt 2021		1 850 (23%)	1 500 (148%)	604 (-20%)	756 (-14%)		
Niklas Enmark (vVD)	-	3 705 (2%)	3 649 (-16%)	4 338 (3%)	4 223 (-3%)		
1 jan–31 okt 2021		848 (13%)	750 (1%)	746 (-11%)	834 (-21%)		

Rörlig ersättning anges i kursivt

Koncernens resultat

MSEK	2022		2021		2020 (9 mån)	2019/2020	2018/2019
	1 jan-31 dec	1 jan-31 dec	1 jan-31 dec	1 jan-31 dec	1 apr 2020– 31 dec 2020	1 apr 2019– 31 mars 2020	1 apr 2018– 31 mars 2019
Rörelseresultat	669	427	226	303	302		
Rörelseresultat förändring mot föregående räkenskapsår	56,7%	88,9%	-25,4%	0,3%	25,8%		

Genomsnittlig ersättning till anställda omräknat till heltidsekvivalenter⁵

TSEK	2022		2021		2020 (9 mån)	2019/2020	2018/2019
	1 jan-31 dec	1 jan-31 dec	1 jan-31 dec	1 jan-31 dec	1 apr 2020– 31 dec 2020	1 apr 2019– 31 mars 2020	1 apr 2018– 31 mars 2019
Ersättning till koncernens anställda	627	595	423	606	612		
Förändring	5,4%	40,7%	-30,2%	-1,0%	5,3%		

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

⁵ Koncernens anställda exklusive VD, vVD samt koncernledning. Ersättningen baseras på fast lön och andra ersättningar, inklusive pension.