

Ersättningsrapport 2023

På uppdrag av styrelsen presenterar Alligo AB (publ) ersättningsrapport för räkenskapsåret 2023. Rapporten beskriver hur de ersättningsriktlinjer som antogs vid årsstämman i 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 2023. Riktlinjerna beskrivs på sidorna 69-71 i Alligos årsredovisning för år 2023. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Aktiemarknadens Självregleringskommitté – Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

Rapporten innehåller information om total ersättning, inklusive fast och rörlig ersättning till Alligos verkställande direktör (VD) tillika koncernchef samt till vice verkställande direktör (vVD) för de perioder när sådan funnit tillsatt. Rapporten innehåller även en sammanfattning av bolagets aktierelaterade incitamentsprogram.

Under 2023 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 99-100 i årsredovisningen för 2023.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare i enlighet med 5 kap. 40–44 §§ årsredovisningslagen finns i not 5 på sidorna 99-100 i årsredovisningen för 2023. Information om ersättningsutskottets arbete under 2023 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 77 i årsredovisningen för 2023.

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 totalsättning. För mer information om bolagets strategi hänvisas till Alligos 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 2023 i korthet

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

	Syfte och koppling till strategin	Utformning i korthet	Utfall 2023, 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: 5 719
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: 2 148
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: 8
Pension	Erbjuda långsiktig trygghet och 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 2023 (TSEK)

Befattningshavarens namn (position)	Fast ersättning	Rörlig ersättning	Övriga förmåner	Pension	Total ersättning	Andel fast ¹	Andel rörlig ²
Clein Ullenvik (VD)	5 719	2 148	8	1 548	9 423	77%	23%

Engångsbonus

Utifrån förslag från styrelsen beslutade årsstämman den 11 maj 2022 att koncernens företagsledning har möjlighet att erhålla en engångskontantbonus som utgår utöver sådan fast och rörlig lön som kan erhållas i enlighet med ersättningsriktlinjerna. Syftet med bonusen var att främja integrationen inom koncernen mellan Swedol och Tools. Bonusen skulle motsvara högst en (1) årslön (baserat på fast lön) och mätas utifrån de specifika EBITA-mål för 2022/2023 och andra parametrar som fastställs av styrelsen.

Engångsbonusen för VD Clein Johansson Ullenvik för 2023 uppgick till 31,6 procent av den fasta lönen vilket motsvarar 1 630 560 SEK.

Aktierelaterade incitamentsprogram

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.

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

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

² Andelen avser rörlig ersättning dividerat med total ersättning.

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.

185 000 köptioner har tilldelats och på marknadsmässiga villkor förvärvats av nyckelpersoner i ledande befattning. 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 2022/2025 för ledande befattningshavare framgår i efterföljande tabell.

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

Tillämpning av prestationskriterier för rörlig ersättning

Prestationskriterierna för VD:s rörliga ersättningar har valts för att förverkliga bolagets strategi och lönsamhetsutveckling och för att uppmuntra agerande som ligger i linje med 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 VD, har såväl de strategiska och långsiktiga målen som de kortsiktiga affärsprioriteringarna för räkenskapsåret 2023 beaktats.

Befattningshavarens namn (position)	Beskrivning av kriterier	Viktning	Maximalt utfall	Måluppfyllnad	Ersättningsutfall
Clein Johansson Ullenvik (VD)	EBITA	80%	2 064 000 SEK	25%	517 505 SEK
	EBITA/RK	20%	516 000 SEK	0%	-
	EBITA, engångsbonus	-	5 160 000 SEK	31,6%	1 630 560 SEK

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och koncernens resultat

På nästa sida 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 juni 2022.

Ersättning i TSEK (förändring i %) per räkenskapsår⁴

Befattningshavarens namn (position)	2023		2022	2021	2020 (9 mån)	2019/2020
	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
Clein Johansson Ullenvik (VD) Fr.o.m. 1 nov 2021	9 423 (1%) 2 148 (11%)	9 346 (601%) 1 935 (450%)		1 334 352	-	-
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%)
Niklas Enmark (vVD) 1 jan–31 okt 2021	-	-		3 705 (2%) 848 (13%)	3 649 (-16%) 750 (1%)	4 338 (3%) 746 (-11%)

Rörlig ersättning anges i kursivt

Koncernens resultat

MSEK	Räkenskapsår				
	2023 1 jan-31 dec	2022 1 jan-31 dec	2021 1 jan-31 dec	2020 (9 mån) 1 apr 2020–31 dec 2020	2019/2020 1 apr 2019–31 mars 2020
Rörelseresultat	748	669	427	226	303
Rörelseresultat förändring mot föregående räkenskapsår	11,8%	56,7%	88,9%	-25,4%	0,3%

Genomsnittlig ersättning till anställda omräknat till heltidsekvivalenter⁵

TSEK	Räkenskapsår				
	2023 1 jan-31 dec	2022 1 jan-31 dec	2021 1 jan-31 dec	2020 (9 mån) 1 apr 2020–31 dec 2020	2019/2020 1 apr 2019–31 mars 2020
Ersättning till koncernens anställda	600	627	595	423	606
Förändring	-4,3%	5,4%	40,7%	-30,2%	-1,0%

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

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