

Ersättningsrapport 2024

På uppdrag av styrelsen presenterar Alligo AB (publ) ersättningsrapport för räkenskapsåret 2024. 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 2024. Riktlinjerna beskrivs på sidorna 86-87 i Alligos årsredovisning för år 2024. 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 2024 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 119-120 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2024.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare i enlighet med 5 kap. 40–44 §§ årsredovisningslagen finns i not 5 på sidorna 119-121 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2024. Information om ersättningsutskottets arbete under 2024 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 97 i årsredovisningen för 2024.

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 2024 i korthet

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

| | Syfte och koppling till strategin | Utformning i korthet | Utfall 2024, 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: 5 400 |
| 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: 405 |
| 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: 1 792 |

Total ersättning till VD under 2024 (TSEK)

| Befattningshavarens namn (position) | Fast ersättning | Rörlig ersättning | Övrig ersättning ¹ | Övriga förmåner | Pension | Total ersättning | Andel fast ² | Andel rörlig ³ |
|-------------------------------------|-----------------|-------------------|-------------------------------|-----------------|---------|------------------|-------------------------|---------------------------|
| Clein Johansson Ullenvik (VD) | 5 400 | 405 | 1 011 | 8 | 1 792 | 8 616 | 95% | 5% |

Aktierelaterade incitamentsprogram

På årsstämman 2022 beslutades om ett nytt köptionsprogram ("Köptionsprogram 2022/2025"). 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.

På årsstämman 2024 beslutades om ett långsiktigt incitamentsprogram baserat på prestationsaktier ("PSP 2024"). Syftet med PSP 2024 är att förena intressena hos Alligos aktieägare och deltagarna genom att uppmuntra deltagarna att långsiktigt bygga upp ett aktieäggande i bolaget. Styrelsen bedömer att ett incitamentsprogram baserat på prestationsaktier, med signifikant egen investering och en tydlig prestations- och hållbarhetskoppling, kommer att öka deltagarnas motivation och engagemang för bolaget samt deras intresse för bolagets långsiktiga framgång. Programmet förväntas även stärka möjligheterna att rekrytera och behålla nyckelpersonal och är bättre anpassat till deltagare utanför Sverige.

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. I juni 2024 har en subvention om totalt 1,3 MSEK utbetalats till optionsinnehavarna vars anställning i koncernen ej är uppsagd och köptionerna ej avyttrats. 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

¹ Inkluderar den subvention som utbetalats i samband med Köptionsprogram 2022/2025, bilersättning och semester.

² Andelen avser fast ersättning, pension, övriga förmåner samt övrig ersättning dividerat med total ersättning.

³ Andelen avser rörlig ersättning dividerat med total ersättning.

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.

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.

| Befattnings- havarens namn (position) | Tilldelning | Antal tilldelade köptioner | Förvärvs- pris, SEK | Period för utnyttjande ⁴ | Tidpunkt för utnyttjande | Inlösen- pris, 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 |

PSP 2024/2027

På årsstämman 2024 beslutades om PSP 2024 riktat till koncernledningen och andra ledande befattningshavare baserat på prestationsaktier. Deltagarna erhöll rätt att förvärva investeringsaktier av serie B från Alligo under perioden 31 maj 2024 till och med 4 juni 2024. Högst 20 475 aktier av serie B fick överlåtas till deltagarna som investeringsaktier till ett pris motsvarande den volymviktade genomsnittliga aktiekursen för Alligos aktie på Nasdaq Stockholm under perioden 24 maj 2024 till och med 30 maj 2024.

Under investeringsperioden har 16 749 aktier överlåtit till deltagarna varav 5 725 till koncernens VD och CFO och 11 024 till övriga nyckelpersoner. Det volymviktade genomsnittspriset uppgick till 143,00 SEK. För varje investeringsaktie tilldelas fem prestationsaktierätter som ger deltagaren rätt att erhålla upp till en aktie av serie B, s.k. prestationsaktie, vederlagsfritt. Överlåtelse kommer att ske genom att bolaget överlåter egna aktier av serie B. Det antal prestationsaktier som deltagarna kommer att tilldelas med stöd av prestationsaktierätterna beror på uppfyllandet av fastställda prestationsvillkor relaterade till Alligos justerade EBITA och hållbarhetsmål under intjänandeperioden som är cirka tre år. Tilldelning av prestationsaktier förutsätter även att deltagaren alltjämt, med vissa undantag,

⁴ Avser period för utnyttjande enligt erbjudandet i juni 2022.

kvarstår i sin anställning och behåller samtliga förvärvade investeringsaktier fram till intjänandeperiodens slut. Utifrån överlåtna investeringsaktier under investeringsperioden kan totalt högst 83 745 prestationsaktier överlåtas av bolaget inom ramen för PSP 2024. Enligt beslut på årsstämman kunde totalt högst 102 375 prestationsaktier överlåtas av bolaget.

Sammanställning PSP 2024/2027 för ledande befattningshavare framgår i efterföljande tabell.

| Befattningshavarens namn (position) | Datum tilldelning prestationsaktierätt | Tidpunkt tilldelning prestationsaktier | Maximalt antal prestationsaktier |
|-------------------------------------|--|--|----------------------------------|
| Clein Johansson Ullenvik (VD) | Juni 2024 | Q2 2027 | 18 375 |

Tillämpning av prestationskriterier för rörlig ersättning

Prestationskriterierna för VDs 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 2024 beaktats.

| Befattningshavarens namn (position) | Beskrivning av kriterier | Viktning | Maximalt utfall | | |
|-------------------------------------|----------------------------|----------|-----------------|-------------------|-------------|
| | | | Måluppfyllnad | Ersättningsutfall | |
| Clein Johansson Ullenvik (VD) | EBITA | 70% | 1 890 000 SEK | 0% | - |
| | Rörelsekapital/Försäljning | 15% | 405 000 SEK | 0% | - |
| | ESG | 15% | 405 000 SEK | 15% | 405 000 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.

Ersättning i TSEK (förändring i %) per räkenskapsår⁵

| Befattningshavarens namn (position) | 2024 | 2023 | 2022 | 2021 | 2020 (9 mån) |
|---|---------------------------|---------------------------|------------------------------|---------------------------|-------------------------------|
| | 1 jan-31 dec | 1 jan-31 dec | 1 jan-31 dec | 1 jan-31 dec | 1 april 2020 - 31 dec 2020 |
| Clein Johansson Ullenvik (VD) Fr.o.m. 1 nov 2021 | 8 616 (-9%) 405 (-81%) | 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%) |
| Niklas Enmark (vVD) 1 jan-31 okt 2021 | - | - | | 3 705 (2%) 848 (13%) | 3 649 (-16%) 750 (1%) |

Rörlig ersättning anges i kursivt

Koncernens resultat

| MSEK | Räkenskapsår | | | | 2020 (9 mån) |
|---|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------------|
| | 2024 1 jan-31 dec | 2023 1 jan-31 dec | 2022 1 jan-31 dec | 2021 1 jan-31 dec | 1 apr 2020- 31 dec 2020 |
| Rörelseresultat | 505 | 748 | 669 | 427 | 226 |
| Rörelseresultat förändring mot föregående räkenskapsår | -32,5% | 11,8% | 56,7% | 88,9% | -25,4% |

Genomsnittlig ersättning till anställda omräknat till heltidsekvivalenter⁶

| TSEK | Räkenskapsår | | | | 2020 (9 mån) |
|--------------------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------------|
| | 2024 1 jan-31 dec | 2023 1 jan-31 dec | 2022 1 jan-31 dec | 2021 1 jan-31 dec | 1 apr 2020- 31 dec 2020 |
| Ersättning till koncernens anställda | 611 | 600 | 627 | 595 | 423 |
| Förändring | 1,8% | -4,3% | 5,4% | 40,7% | -30,2% |

⁵ Ersättningen omfattar fast ersättning, rörlig ersättning, övriga förmåner och pension.

⁶ Koncernens anställda exklusive VD, vVD samt koncernledning. Ersättningen baseras på fast lön och andra ersättningar, inklusive pension.