

Ersättningsrapport 2025

På uppdrag av styrelsen presenterar Alligo AB (publ) ersättningsrapport för räkenskapsåret 2025. 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 2025. Riktlinjerna beskrivs på sidorna 44-46 i Alligos årsredovisning för år 2025. 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 har funnits tillsatt. Rapporten innehåller även en sammanfattning av bolagets aktierelaterade incitamentsprogram.

Under 2025 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 127-129 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2025.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare i enlighet med 5 kap. 40–44 §§ årsredovisningslagen finns i not 5 på sidorna 127-129 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2025. Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 55 i årsredovisningen för 2025.

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 Alligoss 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 2025 i korthet

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

	Syfte och koppling till strategin	Utformning i korthet	Utfall 2025, 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: 5 640
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: 423
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: 1 692

Total ersättning till VD under 2025 (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)	5 640	423	837	8	1 692	8 600	95%	5%

Aktierelaterade incitamentsprogram

Alligo har två utestående incitamentsprogram riktade till koncernledningen och andra ledande befattningshavare, Aktiesparprogrammen PSP 2024 och PSP 2025. Köptionsprogram 2022/2025 har förfallit under 2025. Inga optioner utnyttjades och programmet medför inte längre några åtaganden för bolaget.

På årsstämman 2024 beslutades om ett långsiktigt incitamentsprogram baserat på prestationsaktier ("PSP 2024"). På årsstämman 2025 beslutades om ett nytt långsiktigt incitamentsprogram baserat på prestationsaktier ("PSP 2025") som är utformat i linje med villkoren för PSP 2024. Syftet med PSP 2024 och PSP 2025 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.

PSP 2025/2028

På årsstämman 2025 beslutades om PSP 2025 riktat till koncernledningen och andra ledande befattningshavare baserat på prestationsaktier. Deltagarna erhöll rätt att förvärva investeringsaktier av serie B från Alligo under perioden 2 juni 2025 till och med 4 juni 2025. Högst 25 650 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 22 maj 2025 till och med 28 maj 2025.

Under investeringsperioden har 20 250 aktier överlåtit till deltagarna varav 6 450 till koncernens VD och CFO och 13 800 till övriga nyckelpersoner. Det volymviktade genomsnittspriset uppgick till 110,65 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

¹ Inkluderar 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.

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 alljämt, med vissa undantag, kvarstår i sin anställning och behåller samtliga förvärvade investeringsaktier fram till intjänandeperiodens slut. Utifrån överlåtna investeringsaktier under investeringsperioden kan totalt högst 101 250 prestationsaktier överlåtas av bolaget inom ramen för PSP 2025. Enligt beslut på årsstämman kunde totalt högst 128 250 prestationsaktier överlåtas av bolaget.

Sammanställning PSP 2025/2028 för ledande befattningshavare framgår i efterföljande tabell.

Befattningshavarens namn (position)	Datum tilldelning prestationsaktierätt	Tidpunkt tilldelning prestationsaktier	Maximalt antal prestationsaktier
Clein Johansson Ullenvik (VD)	Juni 2025	Q2 2028	20 750

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 alljämt, med vissa undantag, 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 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 2025 beaktats.

Befattningshavarens namn (position)	Beskrivning av kriterier	Viktning	Maximalt utfall	Måluppfyllnad	Ersättningsutfall
Clein Johansson Ullenvik (VD)	EBITA	70%	1 974 000 SEK	0%	-
	Rörelsekapital/Försäljning	15%	423 000 SEK	0%	-
	ESG	15%	423 000 SEK	15%	423 000 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 räkenskapsår⁴

Befattningshavarens namn (position)	2025	2024	2023	2022	2021
	1 jan-31 dec	1 jan-31 dec	1 jan-31 dec	1 jan-31 dec	1 jan-31 dec
Clein Johansson Ullenvik (VD) Fr.o.m. 1 nov 2021	8 600 (-0%) 423 (4%)	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%)
Niklas Enmark (vVD) 1 jan-31 okt 2021	-	-	-		3 705 (2%) 848 (13%)

Rörlig ersättning anges i kursivt

Koncernens resultat

MSEK	Räkenskapsår				
	2025 1 jan-31 dec	2024 1 jan-31 dec	2023 1 jan-31 dec	2022 1 jan-31 dec	2021 1 jan-31 dec
Rörelseresultat	471	505	748	669	427
Rörelseresultat förändring mot föregående räkenskapsår	-6,7%	-32,5%	11,8%	56,7%	88,9%

Genomsnittlig ersättning till anställda omräknat till heltidsekvivalenter⁵

TSEK	Räkenskapsår				
	2025 1 jan-31 dec	2024 1 jan-31 dec	2023 1 jan-31 dec	2022 1 jan-31 dec	2021 1 jan-31 dec
Ersättning till koncernens anställda	624	611	600	627	595
Förändring	2,1%	1,8%	-4,3%	5,4%	40,7%

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.