

Ersättningsrapport 2023

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för AAK AB (publ), antagna av årsstämman 2023, tillämpades under år 2023. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören samt en sammanfattning av bolagets utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram* framtagna av Kollegiet för svensk bolagsstyrning (numera förvaltade av Aktiemarknadens Självregleringskommitté (ASK)).

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 8 (Anställda och personalkostnader) på sidorna 86-87 i årsredovisningen för 2023. Information om ersättningsutskottets arbete under 2023 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 113-120 i årsredovisningen för 2023.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 8 på sidorna 86-87 i årsredovisningen för 2023.

Utveckling under 2023

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 4-5 i årsredovisningen för räkenskapsåret 2023.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En förutsättning för en framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Bolagets ersättningsriktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontanterersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontanterersättningen ska vara kopplad till finansiella eller icke-finansiella kriterier. De kan utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsstrategin eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling.

Riktlinjerna finns på sidorna 86-87 och 113-120 i årsredovisningen för räkenskapsåret 2023. Bolaget har under 2023 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av årsstämman. Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på bolagets hemsida <https://www.aak.com/sv-se/investerare/bolagsstyrning/>. Ingen ersättning har krävts tillbaka. Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets årsstämmor beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2023 (kSEK)*

Befattningshavarens namn (position)	1		2		3	4	5	6
	Grundlön	Fast ersättning Andra förmåner**	Ettårig Rörlig ersättning	Flerårig	Extraordinära poster	Pensionskostnad	Totalersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning ***
Johan Westman (VD och koncernchef)	10 920	370	13 133	-	-	3 188	27 611	52 /48

* Med undantag för Flerårig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som belöper på år 2023. Flerårig rörlig ersättning redovisas i den mån den blivit föremål för s.k. vesting under 2023 och i den mening intjänats, i enlighet med vad som anges i kolumn 9 i Tabell 2 (om tillämpligt). Detta gäller oavsett om utbetalning har, eller inte har, gjorts samma år.

** Bil- och bostadsförmån

*** Pensionskostnader (kolumn 4), som i sin helhet avser Grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning.

Aktiebaserad ersättning

Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentsprogram

Bolaget har infört två teckningsoptionsprogram (Incitamentsprogram 2021/2026 och Incitamentsprogram 2022/2027) för koncernledningen och andra nyckelpersoner. Incitamentsprogram 2021/2026 har ersatts med Incitamentsprogram 2022/2027. Därutöver har bolaget inrättat ett prestations- och aktiebaserat långsiktigt incitamentsprogram för ledande befattningshavare och vissa nyckelpersoner (Incitamentsprogram 2023/2026).

Inga optioner har tecknats eller överlåtits i Incitamentsprogram 2021/2026 och programmet ersattes av Incitamentsprogram 2022/2027 enligt beslut av årsstämman 2022.

Optioner i Incitamentsprogram 2022/2027 har tilldelats mot marknadsmässig ersättning och varje teckningsoption ger innehavaren rätt att teckna en (1) aktie i bolaget till en teckningskurs om SEK 195,85 kr per aktie. Teckningsoptionerna kan utnyttjas under perioden 1 september 2025 till och med 31 augusti 2027. Deltagarnas förvärv av teckningsoptioner är delvis subventionerade av AAK genom kontant bonus som, efter individuell skatt, motsvarar högst sammanlagt 65 procent av det belopp som respektive deltagare investerat i Incitamentsprogram 2022/2027 (upp till erbjuden nivå). Bonusen utbetalas med en fjärdedel (1/4) årligen med start cirka ett år efter förvärvet, och med sista utbetalning cirka fyra (4) år efter förvärvet och förutsätter inför varje utbetalning att respektive deltagare, med vissa undantag, är fortsatt anställd i AAK-koncernen och innehar de förvärvade teckningsoptionerna eller, i förekommande fall, aktier som har tecknats efter utnyttjande av teckningsoptionerna. Totalt har 3 946 050 teckningsoptioner tilldelats, vilket motsvarar 1,5 % av aktierna i bolaget efter utspädning. Inom ramen för programmet har den verkställande direktören tilldelats 500 000 teckningsoptioner.

Årsstämman i AAK AB beslutade den 4 maj 2023 att implementera Incitamentsprogram 2023/2026, ett långsiktigt incitamentsprogram för cirka 70 ledande befattningshavare och vissa nyckelpersoner inom AAK-koncernen som erhåller en villkorad rätt att tilldelas AAK-aktier ("Prestationsaktier"), dvs. en rätt att erhålla aktier vid en framtida tidpunkt förutsatt att tillämpliga prestationskrav och övriga villkor under intjänandeperioden är uppfyllda. Tilldelningen av Prestationsaktier är kopplad till ett prestationsvillkor som fastställs av styrelsen baserat på vinst per aktie för räkenskapsåret 2023. Om samtliga i Incitamentsprogram 2023/2026 uppställda villkor uppfylls kommer hälften av Prestationsaktierna att överlåtas under första halvåret 2025 och resterande del under första halvåret 2026. Deltagarna delas in i två kategorier, där det maximala värdet för Grupp 1 är 40 procent av deltagarens årliga grundlön för 2023, och det maximala värdet för Grupp 2 är 25 procent av deltagarens årliga grundlön för 2023.

Ytterligare information angående incitamentsprogrammen finns i not 8 på sidorna 86-87 i årsredovisningen för 2023.

Tabell 2 – Aktieoptionsprogram (verkställande direktören)

Befattningshavarens namn (position)	Huvudsakliga villkor för aktieoptionsprogrammet					6 Lösenpris (SEK)	7 Ingående balans Aktieoptioner vid årets början	Information för det rapporterade räkenskapsåret					12 Aktieoptioner föremål för infästningsperiod
	1 Programmets namn	2 Prestationsperiod	3 Datum för tilldelning	4 Datum för intjänande	5 Period för utnyttjande			8 Under året Tilldelade aktieoptioner	9 Intjänande aktieoptioner	10 Aktieoptioner föremål för prestationsvillkor	11 Utgående balans Tilldelade aktieoptioner som ej intjänats		
Johan Westman (VD och koncernchef)	2022/2027	2022-2025	2022-05-30	2025-08-31	2025-09-01 2027-08-31	195,85	500 000	0	0	0	500 000	0	
Total							500 000	0	0	0	500 000	0	

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens rörliga ersättning har valts för att förverkliga bolagets strategi och för att uppmuntra agerande som ligger i bolagets långsiktiga intresse. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2023 beaktats. De icke-finansiella prestationskriterierna bidrar vidare till anpassning till hållbarhet samt bolagets värderingar.

Tabell 3 – Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontantersättning

Befattningshavarens namn (position)	1 Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	2 Relativ viktning av prestationskriterier	3 a) Uppmått prestation och b) faktisk tilldelning/ersättningsutfall
Johan Westman (VD och koncernchef)	Rörelseresultat 2023	77%	a) MSEK 4 116 b) kSEK 8 190
	ESG-mål 2023	10%	a) 100 % b) kSEK 1 092
	Vinst per aktie 2023	13%	a) SEK 11,35 b) kSEK 1 387

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabell 4 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat (RR) (kSEK)

	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2023 vs 2022	RR 2023
Ersättning till verkställande direktören	-3 565 (-19,1%)	+6 439 (+43%)	+7 339 (+34,1%)	+1 260 (+4,4%)	27 611
Koncernens rörelseresultat	+25 000 (+1,2%)	+228 000 (+10,5%)	+495 000 (+20,7%)	+1 228 000 (+43%)	4 116 000
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda* i moderbolaget	-94 (-8,2%)	+241 (+22,9%)	+55 (+4,2%)	+135 (+10,0%)	1 485

* Exklusive medlemmar i koncernledningen

Beskrivning av hur synpunkter som har framförts i samband med stämmobehandling av en tidigare ersättningsrapport beaktats

Inga synpunkter på tidigare ersättningsrapport har framkommit.