

Ersättningsrapport 2024

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för AAK AB (publ), antagna av årsstämman 2024, tillämpades under år 2024. 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 81-82 i årsredovisningen för 2024. Information om ersättningsutskottets arbete under 2024 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 107-112 i årsredovisningen för 2024.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 8 på sidorna 81-82 i årsredovisningen för 2024.

Utveckling under 2024

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 8-9 i årsredovisningen för räkenskapsåret 2024.

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 81-82 och 107-112 i årsredovisningen för räkenskapsåret 2024. Bolaget har under 2024 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av årsstämman. I enlighet med riktlinjerna och för att erbjuda ersättning på marknadsmässiga villkor, har styrelsen för en medlem i koncernledningen medgivit att andra förmåner ska uppgå till cirka 12 procent av den fasta årliga kontantlönen, vilket avviker från den nivå som framgår av riktlinjerna. Enligt bedömningen som gjorts har det funnits särskilda skäl att erbjuda förmånerna och det har ansetts nödvändigt för att tillgodose företagets långsiktiga intressen. Styrelsens beslut har beretts av ersättningsutskottet. 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 och aktiekursrelaterade incitamentsprogram.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2024 (kSEK)*

Befattningshavarens namn (position)	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning		3 Extraordinära poster	4 Pensionskostnad	5 Totalersättning	6 Andelen fast resp. rörlig ersättning ***
	Grundlön	Andra förmåner**	Ettårig	Flerårig				
Johan Westman (VD och koncernchef)	12 012	161	18 289	-	-	3 586	34 049	46/54

* Med undantag för Flerårig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som belöper på år 2024. Flerårig rörlig ersättning redovisas i den mån den blivit föremål för s.k. vesting under 2024 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 aktiekursbaserade 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) och ett prestations- och aktiekursbaserat långsiktigt incitamentsprogram för ledande befattningshavare och vissa nyckelanställda (Incitamentsprogram 2024/2027).

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 betalas ut 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 överläts hälften av Prestationsaktierna 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.

Årsstämman i AAK AB beslutade den 8 maj 2024 att implementera Incitamentsprogram 2024/2027, ett nytt prestations- och aktiekursbaserat långsiktigt incitamentsprogram. Programmet omfattar cirka 70 ledande befattningshavare och vissa nyckelpersoner i koncernen, som kommer att tilldelas syntetiska aktier. Dessa ger rätt till kontant utbetalning motsvarande AAK AB:s aktiekurs vid utbetalningstillfället, förutsatt att de uppsatta prestationskraven och villkoren under intjänandeperioden uppfylls. Om samtliga villkor i Incitamentsprogram 2024/2027 är uppfyllda, kommer utbetalning att ske i två delar: hälften efter offentliggörande av bokslutskommunikén för räkenskapsåret 2025 och resterande hälft efter offentliggörande av bokslutskommunikén för räkenskapsåret 2026. Deltagarnas rätt till utbetalning är kopplad till ett prestationsvillkor som fastställts av styrelsen och som baseras på vinst per aktie under räkenskapsåret 2024. Deltagarna delas in i två grupper, där den maximala ersättningen för Grupp 1 uppgår till 40 procent av deltagarens årliga grundlön för år 2024 och den maximala ersättningen för Grupp 2 uppgår till 25 procent av deltagarens årliga grundlön för år 2024.

Ytterligare information angående incitamentsprogrammen finns i not 8 på sidorna 81-82 i årsredovisningen för 2024.

Tabell 2 – Aktieoptionsprogram (verkställande direktören)

Befattningshavarens namn (position)	Huvudsakliga villkor för aktieoptionsprogrammet					Lösenpris (SEK)	Ingående balans 7 Aktieoptioner vid årets början	Information för det rapporterade räkenskapsåret					12 Aktieoptioner föremål för inlösningsperiod
	1 Programmens namn	2 Prestationsperiod	3 Datum för tilldelning	4 Datum för intjänande	5 Period för utnyttjande			Under året		Utgående balans			
								8 Tilldelade aktieoptioner	9 Intjänande aktieoptioner	10 Aktieoptioner föremål för prestationsvillkor	11 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 2024 beaktats. De icke-finansiella prestationskriterierna bidrar vidare till anpassning till hållbarhet samt bolagets värderingar.

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

Befattningshavarens namn (position)	1	2	3
	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning/ ersättningsutfall
Johan Westman (VD och koncernchef)	Rörelseresultat 2024	82%	a) MSEK 4 896 b) kSEK 8 372
	ESG-mål 2024	12%	a) 89 % b) kSEK 1 225
	Förbättrat antal rörelsekapitaldagar	6%	a) 3 dagar (80 vs 83 under 2023) b) kSEK 613

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

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

	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2023 vs 2022	2024 vs 2023	RR 2024
Ersättning till verkställande direktören	+6 439(+43%)	+7 339 (+34,1%)	-1 260 (-4,4%)	+6 438 (+23%)	34 049
Koncernens rörelseresultat	+228 000 (+10,5%)	+495 000 (+20,7%)	+1 228 000 (+43%)	+780 000 (+19%)	4 896 000
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda* i moderbolaget	+241 (+22,9%)	+55 (+4,2%)	+135 (+10,0%)	+37 (2,5%)	1 522

* 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.