

## **Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare**

Vid årsstämman 2022 för Svenska Cellulosa Aktiebolaget SCA antogs – med ändring av de riktlinjer som antogs vid årsstämman 2020 – följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare.

Dessa riktlinjer ska tillämpas på ersättning till styrelseledamot, verkställande direktör, vice verkställande direktör samt annan ledande befattningshavare. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2022. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

### **Principer för ersättning**

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagande av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget genom konkurrenskraftig och marknadsmässig ersättning kan rekrytera, motivera och behålla kvalificerade medarbetare. Den sammanlagda ersättningen ska därför vara marknadsmässig och konkurrenskraftig på den arbetsmarknad befattningshavaren verkar samt vara relaterad till befattningshavarens ansvar, befogenheter och prestation. Ersättning får utgöras av fast lön, rörlig ersättning, övriga förmåner samt pension, som sammantaget benämns totalersättning. Bolagets affärsstrategi återfinns i bolagets års- och hållbarhetsredovisning.

### **Rörlig ersättning**

Rörlig ersättning ska syfta till att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. Rörlig ersättning ska baseras på utfall i förhållande till kortsiktigt respektive långsiktigt uppsatta finansiella mål, mål som bidrar till sådana (inklusive hållbarhetsmål) eller till värdeutvecklingen av bolagets B-aktie. Den ska vara relaterad till den fasta årliga lönen och vara maximerad. Rörlig ersättning ska vidare utgå som kontant ersättning och ska inte vara pensionsgrundande.

Kortsiktiga prestationsmål kan bland annat innefatta organisk tillväxt, resultat, kassaflöde, kapitaleffektivitet, avkastning, hälsa-säkerhet-miljö, individuella mål eller en kombination därav. Ersättning som kan utgå enligt sådana kortsiktiga prestationsmål ska inte överstiga 100 procent av den fasta årliga lönen.

Långsiktiga prestationsmål ska vara kopplade till dels värdeutvecklingen av bolagets B-aktie, dels bolagets ökade klimatnytta. Ersättning som kan utgå enligt sådana långsiktiga prestationsmål, inklusive mätperiod, högsta belopp och övriga huvudsakliga villkor, ska därmed godkännas av bolagsstämman.

Total rörlig ersättning för kortsiktiga prestationsmål och långsiktiga prestationsmål enligt vad som beskrivits ovan ska inte överstiga 100 procent av den fasta årliga lönen.

Därutöver kan, i enskilda fall, rörlig ersättning i form av projektbonus utgå. Prestationsmålen ska i sådant fall vara kopplade till projektet (t.ex. Capex eller produktionsvolym) i syfte att

främja genomförandet av projektet. Utvärdering av måluppfyllnad och utbetalning av bonus kan ske efter ett eller flera år. Sådan projektbonus ska inte överstiga 40 procent av den sammanlagda fasta årliga lönen under relevant period.

Bolaget ska ha möjlighet att innehålla utbetalning av rörlig ersättning när så är erforderligt och möjligt enligt lag om det finns särskilda skäl för det och ett innehållande är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen inklusive dess hållbarhet. Bolaget ska vidare ha den möjlighet som följer av tillämplig lag att återkräva rörlig ersättning som utbetalas på felaktiga grunder.

### **Pensions- och övriga förmåner**

Pensionsförmåner ska endast innehålla premiebestämda pensionsförmåner, om inte befattningshavaren omfattas av förmånsbestämd pension enligt tillämpliga kollektivavtalsbestämmelser. Planerad pensionsålder är 65 år. Den premiebestämda pensionen ska uppgå till högst 50 procent av den fasta årliga lönen.

Övriga förmåner kan bland annat innefatta, sjukvårdsförsäkring, bilförmån och friskvårdsbidrag.

Vid uppsägning bör i normalfallet gälla en uppsägningstid om högst två år, om uppsägningen initieras av bolaget, och högst ett år, om uppsägningen initieras av befattningshavaren. Avgångsvederlag ska inte förekomma.

### **Beslutsprocess och rapportering**

Frågor om ersättning till ledande befattningshavare ska behandlas av styrelsens ersättningsutskott och, när det gäller verkställande direktören, beslutas av styrelsen. I ersättningsutskottets uppgifter ska även ingå att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, genomföra översyn samt följa och utvärdera tillämpning av dessa. Vid styrelsens respektive ersättningsutskottets behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor ska ledande befattningshavare inte närvara i den mån denne berörs av frågorna.

Vid beredningen av ersättningsriktlinjerna ska lön och anställningsvillkor för bolagets övriga anställda i Sverige beaktas såsom uppgifter om totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid, jämväl bolagets jämställdhetspolicy.

Styrelsen ska upprätta en ersättningsrapport.

### **Tillämpning och frångående av riktlinjerna**

Styrelsen får besluta att tillfälligt frångå riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

Riktlinjerna har inte företräde framför obligatoriska villkor enligt arbetsrättslig lagstiftning eller kollektivavtal. De äger heller inte tillämpning på redan ingångna avtal.

Uppgifter om SCAs nu gällande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, om tillämpning av beslutade riktlinjer samt om bolagets kostnader för ersättning till ledande befattningshavare återfinns i not C3 i bolagets års- och hållbarhetsredovisning.

### **Beskrivning av betydande förändringar jämfört med tidigare riktlinjer**

Dessa riktlinjer har uppdaterats med anledning av styrelsens förslag till inrättande av ett nytt kontantbaserat långsiktigt incitamentsprogram.