

# SCAs Ersättningsrapport 2022

## Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Svenska Cellulosa Aktiebolaget SCA (publ) ("SCA"), antagna av årsstämman 2022, tillämpades under år 2022. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrning *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*, numera förvaltade av Aktiemarknadens självregleringskommitté (ASK).

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i noterna C1-C5 på sidorna 101–106 i årsredovisningen för 2022. Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 74–83 i årsredovisningen för 2022. Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not C4 på sidan 104 i årsredovisningen för 2022.

## Bolagets utveckling under 2022

Verkställande direktören sammanfattar bolagets resultat i sin redogörelse på sidorna 8–9 i årsredovisningen för 2022.

## 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 genom konkurrenskraftig och marknadsmässig ersättning kan rekrytera, motivera och behålla kvalificerade medarbetare. Bolagets ersättningsriktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig och marknadsmässig totalersättning. Enligt ersättningsriktlinjerna ska den sammanlagda ersättningen till ledande befattningshavare vara konkurrenskraftig på den arbetsmarknad befattningshavaren verkar samt vara relaterad till befattningshavarens ansvar, befogenhet och prestation. Ersättningen får bestå av följande komponenter: fast lön, rörlig ersättning, övriga förmåner samt pension. Den rörliga ersättningen ska baseras på utfall i förhållande till kortsiktigt respektive långsiktigt uppsatta finansiella mål, mål som bidrar till sådana eller till värdeutvecklingen av bolagets aktie. Rörlig ersättning ska syfta till att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

Riktlinjerna och dess tillämpning finns på sidorna 101–102 i årsredovisningen för 2022. Bolaget har under 2022 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. 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 tillgängligt på [www.sca.com](http://www.sca.com). Ingen ersättning har krävts tillbaka.

**Tabell 1. Ersättning till vd**

Tabellen utvisar den totala ersättningen (SEK) för vd avseende året 2022

		Fast lön <sup>1</sup>	Övriga förmåner <sup>2</sup>	STI (ettårig rörlig ersättning) <sup>3</sup>	Kompletterande STI (ettårig rörlig ersättning) <sup>4</sup>	LTI (treårig rörlig ersättning)	Extraordinär ersättning	Pensionskostnader <sup>5</sup>	Total ersättning	Fördelning mellan fast och rörlig ersättning i förhållande till den totala ersättningen <sup>6</sup>
Ulf Larsson (vd)	2022	10 500 000	147 933	5 250 000	5 250 000	-	-	4 371 666	25 519 599	59%/41%

## 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 2022 beaktats.

## Kortsiktigt incitamentsprogram

Prestationskriterierna<sup>7</sup> i det kortsiktiga incitamentsprogrammet (STI) för verkställande direktör utgörs av periodens resultat, EBITDA, operativt kassaflöde, avkastning på sysselsatt kapital (ROCE) för SCAs industriverksamhet, samt antal olycksfall med frånvaro, Lost Time Accident (LTA) i SCA-koncernen.

**Tabell 2. Översikt över vd:s kortsiktiga prestationsmål och dess måluppfyllelse år 2022 (kortsiktig rörlig ersättning)**

	1	2	3
Ulf Larsson (vd)	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation b) Faktiskt ersättningsutfall
	Periodens resultat	25 %	a) 6 821 MSEK b) 1 312,5 KSEK
	EBITDA	20 %	a) 10 194 MSEK b) 1 050 KSEK
	Operativt kassaflöde	25 %	a) 5 685 MSEK b) 1 312,5 KSEK
	Avkastning på sysselsatt kapital – industridelen	20 %	a) 40,1% b) 1 050 KSEK
	LTA (olycksfall med frånvaro)	10 %	a) 16 stycken b) 525 KSEK

<sup>1</sup> Fast lön består av baslön samt semesterersättning utbetald under 2022

<sup>2</sup> Bilförmån och sjukvårdsförsäkring. Tabellen redovisar förmåner som kostnadsförts år 2022.

<sup>3</sup> Tabellen redovisar STI som avser räkenskapsåret 2022. Utbetalning sker år 2023.

<sup>4</sup> Tabellen redovisar Kompletterande STI som avser räkenskapsåret 2022. Kompletterande STI ersätter LTI under 2022. Utbetalning sker år 2023.

<sup>5</sup> Pensionskostnaden avser kostnaden för premiebestämd pensionsplan som påverkat 2022 års resultat. Kompletterade sjukförsäkring ingår i kostnaderna.

<sup>6</sup> Beräknas som (Fast lön + Eventuella andra förmåner + Pensionskostnader) / Total ersättning. Beräknas som (STI + Kompletterande STI) / Total ersättning. Årets pensionskostnader, som i sin helhet beräknas på Fast lön har till fullo redovisats som fast ersättning.

<sup>7</sup> För definition av prestationskriterierna se årsredovisningen sidan 186.

## Långsiktigt incitamentsprogram

Verkställande direktör deltar i bolagets långsiktiga kontantbaserade incitamentsprogram (LTI) vilket antogs av årsstämman 2022.

LTI-programmets prestationskriterium består av dels ett finansiellt mål relaterat till den sammanlagda totalavkastningen ("TSR") på bolagets B-aktie under räkenskapsåren 2022, 2023 och 2024 ("Prestationsperioden"), vilket ska mätas till 60 procent i förhållande till en jämförelsegrupp av andra jämförelsebolag<sup>8</sup> och till 40 procent i förhållande till index OMXS30 ("TSR-villkoret"), dels ett hållbarhetsmål relaterat till ökad klimatnytta<sup>9</sup> (miljoner ton CO2-ekvivalenter,) under Prestationsperioden ("Hållbarhetsvillkoret"). TSR-villkoret kommer att viktas med 90 procent och Hållbarhetsvillkoret med 10 procent vid bestämmande av utbetalning av kontantersättning. För maximal utbetalning krävs att TSR för bolagets B-aktie överstiger det viktade TSR-utfallet för jämförelsegruppen och index OMXS30 med minst 5 procentenheter under Prestationsperioden. För maximal utbetalning krävs att den genomsnittliga årliga klimatnyttan ökar med 1,5 miljoner ton CO2-ekvivalenter under Prestationsperioden jämfört med den genomsnittliga årliga klimatnyttan under räkenskapsåren 2019, 2020 och 2021 ("Maximinivån").

Utbetalning av kontantersättningen inom LTI-programmet är förenat med krav på egen investering i SCA-aktien, där hela nettoutfallet (efter skatteavdrag) ska användas till förvärv av aktier i SCA, samt med krav på att de förvärvade aktierna behålls under minst en treårsperiod från förvärvet. Ytterligare information om bolagets LTI-program finns i not C3 på sidorna 101–103 i årsredovisningen för år 2022.

Utvärderingsperioden i programmet omfattar räkenskapsåren 2022, 2023 och 2024. Utbetalning av kontantersättning enligt programmet kan därmed ske först 2025.

## Kompletterande kortsiktigt incitamentsprogram

För 2022 beslutade styrelsen att STI-programmet kompletteras med ytterligare ett kortsiktigt program. Det kompletterande programmet är avsett att fungera som en övergång till LTI 2022–2024 som utfaller först 2025. Verkställande direktören deltar i bolagets kompletterande kortsiktiga incitamentsprogram.

Målen i det kompletterande kortsiktiga incitamentsprogrammet är enbart finansiella och består av EBITDA, operativt kassaflöde och avkastning på sysselsatt kapital för industridelen.

---

<sup>8</sup> Jämförelsebolagen utgjordes under år 2022 av Holmen AB, Stora Enso OY, UPM-Kymmene OY och BillerudKorsnäs AB

<sup>9</sup> För definition av klimatnytta se årsredovisningen sidan 186.

**Tabell 3.** Översikt över vd:s kompletterande kortsiktiga rörliga program, finansiella mål och dess målpuppfyllelse år 2022

	1	2		3
Ulf Larsson (vd)	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	c) d)	Uppmätt prestation Faktiskt ersättningsutfall
	EBITDA	44 %	c) d)	10 194 MSEK 2 310 KSEK
	Operativt kassaflöde	28 %	c) d)	5 685 MSEK 1 470 KSEK
	Avkastning på sysselsatt kapital – industridelen	28 %	c) d)	40,1% 1 470 KSEK

## Jämförande information avseende utveckling av verkställande direktörens ersättning, bolagets prestation samt ersättning till andra anställda

**Tabell 4.** Jämförelse av vd:s ersättning i förhållande till bolagets finansiella prestation samt ersättning till andra anställda

	Total ersättning år 2022	Förändring mot föregående år 2022/2021	Förändring mot föregående år 2021/2020
Ersättning till vd, Ulf Larsson (SEK)	25 519 599	2 500 742 11 %	4 053 591 21 %
<b>SCAs ekonomiska resultat</b>			
• EBITDA (MSEK)	10 194	1 085 12 %	5 716 268 %
• Periodens resultat (MSEK)	6 821	720 12 %	5 334 795 %
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i SCA-koncernen <sup>10</sup> (SEK). Rörlig lön utgör under året kostnadsförda belopp.	630 236	15 306 2 %	34 026 6 %
Median baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i SCA-koncernen <sup>11</sup> (SEK). Rörlig lön utgör under året kostnadsförda belopp.	586 779	12 691 2 %	45 060 9 %

Jämförelsebolag är från och med 2022 hela SCA-koncernen. I tidigare ersättningsrapporter har SCA Forest Products AB använts som jämförelsebolag. Moderbolaget Svenska Cellulosa Aktiebolaget SCA (publ) anställer endast verkställande direktören samt övrig bolagsledning och har inga övriga anställda. Nuvarande samt tidigare medlemmar av koncernledningen har undantagits i jämförelsen mellan verkställande direktörens och övriga anställdas genomsnittliga ersättning.

<sup>10</sup> Avser SCA-koncernen. Nuvarande samt tidigare medlemmar av koncernledningen har undantagits i jämförelsen mellan vd:s och övriga anställdas ersättning.

<sup>11</sup> Avser SCA-koncern, inklusive övriga ledande befattningshavare, enligt GRI-standard.