

SCAs Ersättningsrapport 2023

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Svenska Cellulosa Aktiebolaget SCA (publ) ("SCA"), antagna av årsstämman 2022, tillämpades under 2023. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören samt en översiktlig redogörelse av bolagets utestående långsiktiga incitamentsprogram. 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 103–108 i årsredovisningen för 2023. Information om ersättningsutskottets arbete under 2023 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 76–87 i årsredovisningen för 2023. Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not C4 på sidan 106 i årsredovisningen för 2023.

Bolagets utveckling under 2023

Verkställande direktören sammanfattar bolagets resultat i sin redogörelse på sidorna 6–7 i årsredovisningen för 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 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 103–104 i årsredovisningen för 2023. Bolaget har under 2023 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. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Tabell 1. Ersättning till vd

Tabellen utvisar den totala ersättningen (SEK) för vd avseende året 2023

		Fast lön ¹	Övriga förmåner ²	STI (ettårig rörlig ersättning) ³	Kompletterande STI (ettårig rörlig ersättning) ⁴	LTI (treårig rörlig ersättning)	Extraordinär ersättning	Pensionskostnader ⁵	Total ersättning	Fördelning mellan fast och rörlig ersättning i förhållande till den totala ersättningen ⁶
Ulf Larsson (vd)	2023	10 900 000	160 657	2 005 600	1 994 700	–	–	4 543 314	19 604 271	80 %/20 %

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 2023 beaktats.

Kortsiktigt incitamentsprogram

Prestationskriterierna⁷ 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 2023 (kortsiktig rörlig ersättning)

	1	2	3
Ulf Larsson (vd)	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmått prestation b) Faktiskt ersättningsutfall
	Periodens resultat	25 %	a) 3 625 MSEK b) 688 KSEK
	EBITDA	20 %	a) 6 807 MSEK b) 512 KSEK
	Operativt kassaflöde	25 %	a) 2 985 MSEK b) 464 KSEK
	Avkastning på sysselsatt kapital – industridelen	20 %	a) 7,3 % b) 251 KSEK
	LTA (olycksfall med frånvaro)	10 %	a) 22 stycken b) 90 KSEK

¹ Fast lön består av baslön samt semesterersättning utbetald under 2023.

² Bilförmån och sjukvårdsförsäkring. Tabellen redovisar förmåner som kostnadsförts 2023.

³ Tabellen redovisar STI som avser räkenskapsåret 2023. Utbetalning sker 2024.

⁴ Tabellen redovisar Kompletterande STI som avser räkenskapsåret 2023. Kompletterande STI kompenseras för SCAs LTI-program, där det första programmet, LTI 2022–2024, utfaller 2025. Utbetalning av Kompletterande STI sker 2024.

⁵ Pensionskostnaden avser kostnaden för premiebestämd pensionsplan som påverkat resultatet 2023. Kompletterade sjukförsäkring ingår i kostnaderna.

⁶ Fast ersättning i förhållande till den totala ersättningen beräknas som (Fast lön + Eventuella andra förmåner + Pensionskostnader) / Total ersättning. Rörlig ersättning i förhållande till den totala ersättningen beräknas som (STI + Kompletterande STI) / Total ersättning. Årets pensionskostnader, som i sin helhet beräknats på Fast lön, har till fullo redovisats som fast ersättning.

⁷ För definition av prestationskriterierna se årsredovisningen sidan 190.

Utestående långsiktiga incitamentsprogram

SCA hade under 2023 två utestående långsiktiga kontantbaserade incitamentsprogram för koncernledningen och därutöver högst 20 respektive 18 nyckelmedarbetare inom SCA-koncernen, LTI 2022–2024 och LTI 2023–2025 (tillsammans ”LTI-programmen”), vilka antogs av årsstämman 2022 respektive 2023. Verkställande direktören deltar i LTI-programmen.

Prestationskriterierna för LTI 2022–2024 består dels av ett finansiellt mål relaterat till den sammanlagda totalavkastningen (”TSR”) för bolagets B-aktie under en prestationsperiod bestående av räkenskapsåren 2022–2024,⁸ vilket ska mätas till 60 procent i förhållande till en jämförelsegrupp av andra bolag⁹ och till 40 procent i förhållande till index OMXS30 (”TSR-villkoret”), dels av ett hållbarhetsmål relaterat till ökad klimatnytta¹⁰ (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. En förutsättning för utbetalning enligt TSR-villkoret är att TSR för bolagets B-aktie inte understiger det viktade TSR-utfallet för jämförelsegruppen och index OMXS30 under prestationsperioden. För maximal utbetalning enligt TSR-villkoret krävs att TSR för bolagets B-aktie överstiger det viktade TSR-utfallet för jämförelsegruppen och index OMXS30 med minst 5 procentenheter under prestationsperioden. En förutsättning för utbetalning enligt Hållbarhetsvillkoret är att den genomsnittliga årliga klimatnyttan ökar under prestationsperioden jämfört med den genomsnittliga årliga klimatnyttan under räkenskapsåren 2019–2021. För maximal utbetalning enligt Hållbarhetsvillkoret krävs att den genomsnittliga årliga klimatnyttan ökar med 1,5 miljoner ton CO₂-ekvivalenter under prestationsperioden jämfört med den genomsnittliga årliga klimatnyttan under räkenskapsåren 2019–2021. Om TSR för bolagets B-aktie respektive klimatnyttan uppgår till en nivå mellan miniminivån och maximinivån under prestationsperioden, sker en linjär utbetalning.

Prestationskriterierna för LTI 2023–2025 består dels av ett finansiellt mål relaterat till den sammanlagda totalavkastningen (”TSR”) för bolagets B-aktie under en prestationsperiod bestående av räkenskapsåren 2023–2025,¹¹ vilket ska mätas till 60 procent i förhållande till en jämförelsegrupp av andra bolag¹² och till 40 procent i förhållande till index OMXS30GI (”TSR-villkoret”), dels av ett hållbarhetsmål relaterat till ökad klimatnytta¹³ (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. En förutsättning för utbetalning enligt TSR-villkoret är att TSR för bolagets B-aktie inte understiger det viktade TSR-utfallet för jämförelsegruppen och index OMXS30GI under prestationsperioden. För maximal utbetalning enligt TSR-villkoret krävs att TSR för bolagets B-aktie överstiger det viktade TSR-utfallet för jämförelsegruppen och index

⁸ Beräkningen av TSR görs på följande sätt: Viktade genomsnittliga aktiekurser under fjärde kvartalet 2021 jämförs med viktade genomsnittliga aktiekurser under fjärde kvartalet 2024, inklusive återinvesterad utdelning.

⁹ Jämförelsegruppen består av Holmen AB, Stora Enso OY, UPM-Kymmene OY och BillerudKorsnäs AB (viktade med lika delar) och kan justeras enligt beslut av styrelsen om styrelsen bedömer det lämpligt.

¹⁰ För definition av klimatnytta se årsredovisningen 2021 sidan 172.

¹¹ Beräkningen av TSR görs på följande sätt: Viktade genomsnittliga aktiekurser under fjärde kvartalet 2022 jämförs med viktade genomsnittliga aktiekurser under fjärde kvartalet 2025, inklusive återinvesterad utdelning.

¹² Jämförelsegruppen består av Holmen AB, Stora Enso OY, UPM-Kymmene OY och BillerudKorsnäs AB (viktade med lika delar) och kan justeras enligt beslut av styrelsen om styrelsen bedömer det lämpligt.

¹³ För definition av klimatnytta se årsredovisningen 2022 sidan 186.

OMXS30GI med minst 5 procentenheter under prestationsperioden. En förutsättning för utbetalning enligt Hållbarhetsvillkoret är att den genomsnittliga årliga klimatnyttan ökar under prestationsperioden jämfört med den genomsnittliga årliga klimatnyttan under räkenskapsåren 2020–2022. För maximal utbetalning enligt Hållbarhetsvillkoret krävs en ökning av klimatnyttan motsvarande 1,5 miljoner ton CO₂-ekvivalenter under prestationsperioden, mätt som ett genomsnitt av klimatnyttan under de tre åren i prestationsperioden jämfört med genomsnittet av klimatnyttan under räkenskapsåren 2020–2022. Om TSR för bolagets B-aktie respektive klimatnyttan uppgår till en nivå mellan miniminivån och maximinivån under prestationsperioden, sker en linjär utbetalning.

Utbetalning av kontantersättningen inom LTI-programmen är förenat med krav på egen investering i SCA-aktien, där hela nettoutfallet (efter skatteavdrag) ska användas till förvärv av aktier i SCA, krav på att de förvärvade aktierna behålls under minst en treårsperiod från förvärvet samt krav på fast anställning inom SCA-koncernen under hela prestationsperioden inom respektive LTI-program. Styrelsen kommer efter utgången av respektive prestationsperiod att offentliggöra i vilken utsträckning TSR- och Hållbarhetsvillkoret har uppfyllts. Utbetalning kan ske först 2025 respektive 2026.

Ytterligare information om LTI-programmen finns i not C3 på sidorna 103–105 i årsredovisningen för 2023.

Kompletterande kortsiktigt incitamentsprogram

För 2023 beslutade styrelsen att STI-programmet kompletteras med ytterligare ett kortsiktigt program. Det kompletterande programmet är avsett att fungera som en övergång till LTI-programmen, där det första programmet, LTI 2022–2024, utfaller 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.

Tabell 3. Översikt över vd:s kompletterande kortsiktiga rörliga program, finansiella mål och dess måloppfyllelse 2023

1		2	3	
Ulf Larsson (vd)	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) b)	Uppmätt prestation Faktiskt ersättningsutfall
	EBITDA	44 %	a) b)	6 807 MSEK 1 126 KSEK
	Operativt kassaflöde	28 %	a) b)	2 985 MSEK 520 KSEK
	Avkastning på sysselsatt kapital – industridelen	28 %	a) b)	7,3 % 348 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.

	2023	Förändring mot föregående år, 2023/2022		Förändring mot föregående år, 2022/2021		Förändring mot föregående år, 2021/2020	
Total ersättning till vd, Ulf Larsson (SEK)	19 604 271	-5 915 328	-23 %	2 500 742	11 %	4 053 591	21 %
SCAs ekonomiska resultat							
• EBITDA (MSEK)	6 807	-3 387	-33 %	1 085	12 %	5 716	268 %
• Periodens resultat (MSEK)	3 625	-3 196	-47 %	720	12 %	5 334	795 %
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i SCA-koncernen ¹⁴ (SEK). Rörlig lön utgör under året kostnadsförda belopp.	633 174	2 938	0,5 %	15 306	2 %	34 026	6 %
Median baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i SCA-koncernen ¹⁵ (SEK). Rörlig lön utgör under året kostnadsförda belopp.	586 909	130	0,0 %	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.

¹⁴ Nuvarande samt tidigare medlemmar av koncernledningen har undantagits i jämförelsen mellan vd:s och övriga anställdas genomsnittliga ersättning.

¹⁵ Avser SCA-koncernen, inklusive övriga ledande befattningshavare, enligt GRI-standard.