

Förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen föreslår att årsstämman 2026 beslutar att godkänna följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare.

Dessa riktlinjer ska tillämpas på ersättning till verkställande direktör och andra ledande befattningshavare. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2026. 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. Ledande befattningshavare får erbjudas möjlighet att växla kontanterersättning till pension, dvs. att i stället för kontant lön välja att erhålla delar av ersättningen i form av pensionsavsättningar.

Bolagets affärsstrategi återfinns i bolagets årsredovisning.

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 ha ett maximalt utfall. Rörlig ersättning ska vidare utgå som kontant ersättning och ska inte vara pensionsgrundande förutom om det följer av tvingande lagstiftning eller kollektivavtal.

Kortsiktiga prestationsmål kan bland annat innefatta organisk tillväxt, resultat, kassaflöde, kapitaleffektivitet, avkastning, hälsa-säkerhet-miljö, lokala (alternativt affärsområdes-specifika) 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 relativ värdeutveckling av bolagets B-aktie, dels bolagets 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. Sådant projektbonus ska inte överstiga 40 procent av den sammanlagda fasta årliga lönen under relevant period.

När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig ersättning avslutats ska bedömas i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Styrelsen ska ansvara för sådan bedömning såvitt avser rörlig ersättning till verkställande direktören. Såvitt avser rörlig ersättning till övriga befattningshavare ska ersättningsutskottet ansvara för bedömningen. Såvitt avser finansiella mål ska bedömningen baseras på den av SCA senast offentliggjorda finansiella informationen.

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. Pensionspremier för premiebestämd pension (innefattande sjukförsäkring) 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.

Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får, såvitt avser pensionsförmåner och övriga förmåner, vederbörliga anpassningar ske för att följa sådana tvingande regler eller fast lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses.

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, ersättningsens komponenter samt ersättningsens 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. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.

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 årsredovisning.

Beskrivning av betydande förändringar jämfört med tidigare riktlinjer

I jämförelse med de riktlinjer som beslutades av årsstämman 2022 har de föreslagna riktlinjerna uppdaterats för att:

- Förtydliga att ledande befattningshavare får erbjudas möjlighet att växla kontanterersättning till pension.
- Förtydliga processen för bedömning av måluppfyllelse för rörlig ersättning samt tillämpning av och avsteg från riktlinjerna.
- Ta bort bestämmelsen om planerad pensionsålder.
- Förtydliga att vederbörliga anpassningar får ske såvitt avser pensionsförmåner och övriga förmåner för anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska.

Slutligen har vissa redaktionella ändringar gjorts i förtydligande syfte.