

SCAs ersättningsrapport 2025

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Svenska Cellulosa Aktiebolaget SCA (publ) ("SCA"), antagna av årsstämman 2022, tillämpades under 2025. 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 Aktiemarknadens självregleringskommittés *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i noterna C1–C5 på sidorna 179–184 i årsredovisningen för 2025. Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 84–95 i årsredovisningen för 2025. Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not C4 på sidan 182 i årsredovisningen för 2025.

Bolagets resultat under 2025

Verkställande direktören sammanfattar bolagets resultat i sin redogörelse på sidorna 8–9 i årsredovisningen för 2025.

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 information om deras tillämpning finns på sidorna 179–181 i årsredovisningen för 2025. Bolaget har under 2025 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 2025¹

		Fast lön ²	Övriga förmåner ³	STI (ettårig rörlig ersättning) ⁴	LTI (treårig rörlig ersättning) ⁵	Extraordinär ersättning	Pensionskostnader ⁶	Total ersättning	Fördelning mellan fast och rörlig ersättning i förhållande till den totala ersättningen ⁷
Ulf Larsson (vd)	2025	11 750 000	203 597	1 175 000	0	–	4 746 299	17 874 896	93%/7 %

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 beaktats.

Kortsiktigt incitamentsprogram

Prestationskriterierna i det kortsiktiga incitamentsprogrammet ("STI") för den verkställande direktören utgörs av periodens resultat, EBITDA, operativt kassaflöde, avkastning på sysselsatt kapital (ROCE) för SCAs industriverksamhet, samt Total Recordable Incidents (TRI-frekvens) i SCA-koncernen.⁸

Tabell 2. Översikt över vd:s kortsiktiga prestationsmål och dess måluppfyllelse 2025 (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) 3 205 MSEK b) 306 KSEK
	EBITDA	20 %	a) 6 564 MSEK b) 223 KSEK
	Operativt kassaflöde	25 %	a) 3 078 MSEK b) 352 KSEK
	Avkastning på sysselsatt kapital – industridelen	20 %	a) 4,4 % b) 0 KSEK
	TRI -frekvens	10 %	a) 10 per miljon arbetade timmar b) 294 KSEK

¹ Verkställande direktören har, som alla svenska tjänstemän inom SCA, rätt att växla viss kontanterersättning till pension. Tabellen redovisar ersättning före sådan växling.

² Fast lön består av baslön samt semesterersättning utbetald under 2025.

³ Bilförmån och sjukvårdsförsäkring. Tabellen redovisar förmåner som kostnadsförts 2025.

⁴ Tabellen redovisar STI som avser räkenskapsåret 2025. Utbetalning sker 2026.

⁵ Tabellen redovisar LTI 2023–2025 där prestationsperioden avslutades den 31 december 2025. Utbetalning sker 2026.

⁶ Pensionskostnaden avser kostnaden för premiebestämd pensionsplan som påverkat resultatet 2025. Kompletterade sjukförsäkring ingår i kostnaderna.

⁷ Fast ersättning i förhållande till den totala ersättningen beräknas som (Fast lön + eventuella Övriga förmåner + Pensionskostnader) / Total ersättning. Rörlig ersättning i förhållande till den totala ersättningen beräknas som (STI + LTI) / Total ersättning. Årets pensionskostnader, som i sin helhet beräknats på Fast lön, har till fullo redovisats som fast ersättning.

⁸ TRI inkluderar alla olyckor med frånvaro (LTA), alternativa arbetsuppgifter (RWC) och medicinskt behandlade olycksfall (MT) (medicinskt behandlade olycksfall enligt OHSA). För definition av övriga prestationskriterier se årsredovisningen 2025 sidan 224.

Utestående långsiktiga incitamentsprogram

SCA hade under 2025 tre utestående långsiktiga kontantbaserade incitamentsprogram för koncernledningen och därutöver högst 18, 20 respektive 20 nyckelmedarbetare inom SCA-koncernen, LTI 2023–2025, LTI 2024–2026 och LTI 2025–2027 (tillsammans ”LTI-programmen”), vilka antogs av årsstämman 2023, 2024 respektive 2025. Verkställande direktören deltar i LTI-programmen.

LTI 2023–2025 avslutades den 31 december 2025. Prestationskriterierna för LTI 2023–2025 bestod dels av ett finansiellt mål relaterat till den sammanlagda totalavkastningen (”TSR”) för bolagets B-aktie under en prestationsperiod bestående av räkenskapsåren 2023–2025,⁹ vilket mättes till 60 procent i förhållande till en jämförelsegrupp av andra bolag¹⁰ och till 40 procent i förhållande till index OMXS30GI (”TSR-villkoret”), dels av ett hållbarhetsmål relaterat till ökad klimatnytta¹¹ (miljoner ton CO₂-ekvivalenter) under prestationsperioden (”Hållbarhetsvillkoret”). TSR-villkoret viktades med 90 procent och Hållbarhetsvillkoret med 10 procent vid bestämmandet av utbetalning av kontanterställning. En förutsättning för utbetalning enligt TSR-villkoret var att TSR för bolagets B-aktie inte understeg det viktade TSR-utfallet för jämförelsegruppen och index OMXS30GI under prestationsperioden. För maximal utbetalning enligt TSR-villkoret krävdes att TSR för bolagets B-aktie översteg det viktade TSR-utfallet för jämförelsegruppen och index OMXS30GI med minst 5 procentenheter under prestationsperioden. En förutsättning för utbetalning enligt Hållbarhetsvillkoret var att den genomsnittliga årliga klimatnyttan ökade under prestationsperioden jämfört med den genomsnittliga årliga klimatnyttan under räkenskapsåren 2020–2022. För maximal utbetalning enligt Hållbarhetsvillkoret krävdes 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 uppgick till en nivå mellan miniminivån och maximinivån under prestationsperioden, skulle en linjär utbetalning ske.

Prestationskriterierna för LTI 2024–2026 och LTI 2025–2027 består dels av ett finansiellt mål relaterat till den sammanlagda totalavkastningen (”TSR”) för bolagets B-aktie under en prestationsperiod bestående av räkenskapsåren 2024–2026 (LTI 2024–2026) respektive 2025–2027 (LTI 2025–2027),¹² vilket ska mätas till 60 procent i förhållande till en jämförelsegrupp av andra bolag¹³ och till 40 procent i förhållande till index OMXS30GI (”TSR-villkoret”), dels av ett hållbarhetsmål relaterat till SCAs klimatnytta¹⁴ under räkenskapsåret 2026 (LTI 2024–2026) respektive 2027 (LTI 2025–2027) (miljoner ton CO₂-ekvivalenter) (”Hållbarhetsvillkoret”). TSR-villkoret kommer att viktas med 90 procent och Hållbarhetsvillkoret med 10 procent vid bestämmande av utbetalning av kontanterställning. En förutsättning för utbetalning enligt TSR-villkoret är att TSR för bolagets B-aktie inte

⁹ 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.

¹⁰ Jämförelsegruppen bestod av Holmen AB, Stora Enso OY, UPM-Kymmene OY och BillerudKorsnäs AB (viktade med lika delar).

¹¹ För definition av klimatnytta se årsredovisningen 2022 sidan 186.

¹² Beräkningen av TSR görs på följande sätt: Viktade genomsnittliga aktiekurser under fjärde kvartalet 2023 (LTI 2024–2026) respektive 2024 (LTI 2025–2027) jämförs med viktade genomsnittliga aktiekurser under fjärde kvartalet 2026 (LTI 2024–2026) respektive 2027 (LTI 2025–2027), inklusive återinvesterad utdelning.

¹³ 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.

¹⁴ För definition av klimatnytta se årsredovisningen 2023 sidan 155 (LTI 2024–2026) respektive årsredovisningen 2024 sidan 196 (LTI 2025–2027).

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 OMXS30GI med minst 5 procentenheter under prestationsperioden. Om TSR för bolagets B-aktie uppgår till mellan miniminivån och maximinivån under prestationsperioden, sker en linjär utbetalning. En förutsättning för utbetalning enligt Hållbarhetsvillkoret är att SCAs klimatnytta under räkenskapsåret 2026 (LTI 2024–2026) respektive 2027 (LTI 2025–2027) uppgår till minst 10 miljoner ton CO₂-ekvivalenter. För maximal utbetalning enligt Hållbarhetsvillkoret krävs att SCAs klimatnytta under räkenskapsåret 2026 (LTI 2024–2026) respektive 2027 (LTI 2025–2027) uppgår till minst 15 miljoner ton CO₂-ekvivalenter. Om klimatnyttan uppgår till en nivå mellan miniminivån och maximinivån under räkenskapsåret 2026 (LTI 2024–2026) respektive 2027 (LTI 2025–2027), sker en linjär utbetalning.

En förutsättning för utbetalning av full kontantersättning inom LTI-programmen är att deltagaren har varit fast anställd inom SCA-koncernen under hela prestationsperioden för respektive LTI-program. Utbetalning av kontantersättning inom LTI-programmen är vidare förenat med krav på egen investering i SCA-aktien, där hela nettoutfallet (efter skatteavdrag) ska användas till förvärv av aktier i SCA samt krav på att de förvärvade aktierna behålls under minst en treårsperiod från förvärvet. Styrelsen offentliggör efter utgången av respektive prestationsperiod i vilken utsträckning TSR- respektive Hållbarhetsvillkoret har uppfyllts. Utbetalning kan ske under 2026 (LTI 2023–2025), 2027 (LTI 2024–2026) respektive 2028 (LTI 2025–2027).

Ytterligare information om LTI-programmen finns i not C3 på sidorna 179–181 i årsredovisningen för 2025.

Prestations- och ersättningsutfall för LTI 2023–2025

LTI 2023–2025 bestod av mål relaterade till en prestationsperiod som avslutades den 31 december 2025. Under prestationsperioden har bolagets B-aktie haft en sammanlagd totalavkastning (TSR) om –6,5 procent, vilket är 14,1 procentenheter sämre än det viktade TSR-utfallet för jämförelsegruppen och index OMXS30GI. Den genomsnittliga årliga klimatnyttan har under prestationsperioden minskat med 1,5 miljon ton CO₂-ekvivalenter jämfört med den genomsnittliga årliga klimatnyttan under räkenskapsåren 2020, 2021 och 2022. Prestationsutfallet för LTI 2023–2025 har medfört att vd erhållit totalt 0 KSEK, varav 0 KSEK för måluppfyllelse av TSR-villkoret och 0 KSEK för måluppfyllelse av hållbarhetsvillkoret. Den relativa viktningen av prestationskriterierna var 90 procent för TSR-villkoret samt 10 procent för hållbarhetsvillkoret.

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

Tabell 3. Jämförelse av vd:s ersättning i förhållande till bolagets finansiella prestation samt ersättning till andra anställda.

	2025	Förändring mot föregående år, 2025/2024		Förändring mot föregående år, 2024/2023		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)	17 874 896	-4 946 191	-22 %	3 216 816	16 %	-5 915 328	-23 %	2 500 742	11 %	4 053 591	21 %
SCAs ekonomiska resultat											
• EBITDA (MSEK)	6 564	-579	-8 %	336	5 %	-3 387	-33 %	1 085	12 %	5 716	268 %
• Periodens resultat (MSEK)	3 205	-434	-12 %	14	0 %	-3 196	-47 %	720	12 %	5 334	795 %
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltids-ekvivalenter anställda i SCA-koncernen ¹⁵ (SEK). Rörlig lön utgör under året kostnadsförda belopp.	677 849	6 977	1 %	37 698	6 %	2 938	0,5 %	15 306	2 %	34 026	6 %

Jämförelsebolag är från och med 2022 hela SCA-koncernen. I ersättningsrapporter dessförinnan 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.

¹⁵ Nuvarande samt tidigare medlemmar av koncernledningen har undantagits i jämförelsen mellan vd:s och övriga anställdas genomsnittliga ersättning.