

SCAs Ersättningsrapport 2024

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Svenska Cellulosa Aktiebolaget SCA (publ) ("SCA"), antagna av årsstämman 2022, tillämpades under 2024. 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 2024. Information om ersättningsutskottets arbete under 2024 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 76–87 i årsredovisningen för 2024. Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not C4 på sidan 106 i årsredovisningen för 2024.

Bolagets utveckling under 2024

Verkställande direktören sammanfattar bolagets resultat i sin redogörelse på sidorna 6–7 i årsredovisningen för 2024.

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 103–105 i årsredovisningen för 2024. Bolaget har under 2024 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 2024

		Fast lön ¹	Övriga förmåner ²	STI (ettårig rörlig ersättning) ³	LTI (treårig rörlig ersättning) ⁴	Extraordinär ersättning	Pensionskostnader ⁵	Total ersättning	Fördelning mellan fast och rörlig ersättning i förhållande till den totala ersättningen ⁶
Ulf Larsson (vd)	2024	11 300 000	164 101	4 859 000	1 853 200	–	4 644 786	22 821 087	71 %/29 %

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

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 2024 (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) 3 639 MSEK b) 1 164 KSEK
	EBITDA	20 %	a) 7 143 MSEK b) 870 KSEK
	Operativt kassaflöde	25 %	a) 3 187 MSEK b) 1 413 KSEK
	Avkastning på sysselsatt kapital – industridelen	20 %	a) 7,3 % b) 1 130 KSEK
	LTA (olycksfall med frånvaro)	10 %	a) 16 stycken b) 282 KSEK

Utestående långsiktiga incitamentsprogram

SCA hade under 2024 tre utestående långsiktiga kontantbaserade incitamentsprogram för koncernledningen och därutöver högst 20, 18 respektive 20 nyckelmedarbetare inom SCA-koncernen, LTI 2022–2024, LTI 2023–2025 och LTI 2024–2026 (tillsammans "LTI-

¹ Fast lön består av baslön samt semesterersättning utbetald under 2024.

² Bilförmån och sjukvårdsförsäkring. Tabellen redovisar förmåner som kostnadsförts 2024.

³ Tabellen redovisar STI som avser räkenskapsåret 2024. Utbetalning sker 2025.

⁴ Tabellen redovisar LTI 2022–2024 där prestationsperioden avslutades den 31 december 2024. Utbetalning sker 2025.

⁵ Pensionskostnaden avser kostnaden för premiebestämd pensionsplan som påverkat resultatet 2024. Kompletterade sjukförsäkring ingår i kostnaderna.

⁶ 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.

⁷ För definition av prestationskriterierna se årsredovisningen sidan 196.

programmen”), vilka antogs av årsstämman 2022, 2023 respektive 2024. Verkställande direktören deltar i LTI-programmen.

LTI 2022–2024 avslutades den 31 december 2024. Prestationskriterierna för LTI 2022–2024 bestod 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 mättes 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 viktades med 90 procent och Hållbarhetsvillkoret med 10 procent vid bestämmandet av utbetalning av kontantersättning. En förutsättning för utbetalning enligt TSR-villkoret var att TSR för bolagets B-aktie inte understeg det viktade TSR-utfallet för jämförelsegruppen och index OMXS30 under prestationsperioden. För maximal utbetalning enligt TSR-villkoret krävdes att TSR för bolagets B-aktie översteg det viktade TSR-utfallet för jämförelsegruppen och index OMXS30 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 2019–2021. För maximal utbetalning enligt Hållbarhetsvillkoret krävdes att den genomsnittliga årliga klimatnyttan ökade 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 uppgick till en nivå mellan miniminivån och maximinivån under prestationsperioden, skulle en linjär utbetalning ske.

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 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

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.

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.

Prestationskriterierna för LTI 2024–2026 består dels av ett finansiellt mål relaterat till den sammanlagda totalavkastningen ("TSR") för bolagets B-aktie under en prestationsperiod bestående av räkenskapsåren 2024–2026,¹⁴ vilket ska mätas till 60 procent i förhållande till en jämförelsegrupp av andra bolag¹⁵ och till 40 procent i förhållande till index OMXS30GI ("TSR-villkoret"), dels av ett hållbarhetsmål relaterat till SCAs klimatnytta¹⁶ under räkenskapsåret 2026 (miljoner ton CO₂-ekvivalenter) ("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 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 uppgår till minst 10 miljoner ton CO₂-ekvivalenter. För maximal utbetalning enligt Hållbarhetsvillkoret krävs att SCAs klimatnytta under räkenskapsåret 2026 uppgår till minst 15 miljoner ton CO₂-ekvivalenter. Om klimatnyttan uppgår till en nivå mellan miniminivån och maximinivån under räkenskapsåret 2026, 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 offentliggör efter utgången av respektive prestationsperiod i vilken utsträckning TSR- och Hållbarhetsvillkoret har uppfyllts. Utbetalning kan ske under 2025 (LTI 2022–2024), 2026 (LTI 2023–2025) respektive 2027 (LTI 2024–2026).

Ytterligare information om LTI-programmen finns i not C3 på sidorna 103–105 i årsredovisningen för 2024.

Prestations- och ersättningsutfall för LTI 2022–2024

LTI 2022–2024 bestod av mål relaterade till en prestationsperiod som avslutades den 31 december 2024. Under prestationsperioden har bolagets B-aktie haft en sammanlagd totalavkastning (TSR) om 3,7 procent, vilket är 1,8 procentenheter bättre än det viktade

¹⁴ Beräkningen av TSR görs på följande sätt: Viktade genomsnittliga aktiekurser under fjärde kvartalet 2023 jämförs med viktade genomsnittliga aktiekurser under fjärde kvartalet 2026, inklusive återinvesterad utdelning.

¹⁵ 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.

¹⁶ För definition av klimatnytta se årsredovisningen 2023 sidan 155.

TSR-utfallet för jämförelsegruppen och index OMXS30. Den genomsnittliga årliga klimatnyttan har under prestationsperioden minskat med 1 miljon ton CO₂-ekvivalenter jämfört med den genomsnittliga årliga klimatnyttan under räkenskapsåren 2019, 2020 och 2021. Prestationsutfallet för LTI 2022–2024 har medfört att vd erhållit totalt 1 853 KSEK, varav 1 853 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.

	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)	22 821 087	3 216 816	16 %	-5 915 328	-23 %	2 500 742	11 %	4 053 591	21 %
SCAs ekonomiska resultat									
• EBITDA (MSEK)	7 143	336	5 %	-3 387	-33 %	1 085	12 %	5 716	268 %
• Periodens resultat (MSEK)	3 639	14	0 %	-3 196	-47 %	720	12 %	5 334	795 %
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i SCA-koncernen ¹⁷ (SEK). Rörlig lön utgör under året kostnadsförda belopp.	670 872	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.

¹⁷ Nuvarande samt tidigare medlemmar av koncernledningen har undantagits i jämförelsen mellan vd:s och övriga anställdas genomsnittliga ersättning.