

Ersättningsrapport 2022

Essity Aktiebolag (publ)
att framläggas på årsstämman 2023

Inledning

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare i Essity Aktiebolag (publ), som antogs av årsstämman 2022, har tillämpats 2022. Rapporten ger också information om ersättningar till vd och vice vd och en sammanfattning av företagets rörliga ersättningsprogram och övriga förmåner. Rapporten har upprättats i enlighet med den svenska aktiebolagslagen och Aktiemarknadens Självregleringskommittés ersättningsregler. Mer information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not C (Anställda) på sidorna 99–104 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2022. Information om ersättningsutskottets arbete 2022 framgår av bolagsstyrningsrapporten på sidorna 62–71 i års- och hållbarhetsredovisningen 2022.

Styrelsens ersättning omfattas inte av denna rapport. Sådan ersättning beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not C3 på sidan 101 i årsredovisningen 2022.

1. Viktiga händelser och nyckeltal 2022

Vd sammanfattar företagets övergripande resultat i sitt uttalande på sidorna 6–7 i års- och hållbarhetsredovisningen 2022.

2. Företagets riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare: syfte, omfattning och avvikelser

Ersättningsriktlinjerna, som antogs enhälligt av årsstämman 2022, och tillämpningen av dessa beskrivs i not C2 på sidorna 99–101 i års- och hållbarhetsredovisningen.

En förutsättning för ett framgångsrikt genomförande av företagets affärsstrategi och skydd av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att företaget kan rekrytera och behålla kvalificerad personal. För detta ändamål måste företaget erbjuda konkurrenskraftig och marknadsmässig ersättning och förmåner.

I enlighet med riktlinjerna ska den ledande befattningshavarens totala ersättning och förmåner, Total Reward, sammantaget vara marknadsmässig och konkurrenskraftig på den arbetsmarknad befattningshavaren verkar. Ersättning utges i form av fast lön, rörlig ersättning, övriga förmåner såsom t.ex. tjänstebil, pension och sjukvårdsförmån.

Den totala ersättningen ska stå i proportion till befattningshavarens ställning och befogenheter och det ansvar som detta medför utifrån finansiell storlek och affärspåverkan samt marknadsmässig komplexitet. Den totala ersättningen bestäms individuellt på en nivå som, i kombination med de olika ersättningsdelarna, bedöms som marknadsmässig och konkurrenskraftig och med beaktande av prestation. För vd och vice vd görs således marknadsjämförelsen med svenska globala industriföretag.

Tabell 1 nedan utvisar total ersättning till ledande befattningshavare år 2022 samt förhållandet mellan fast och rörlig ersättning. Ersättning har ej uppburits från annat företag inom koncernen.

3. Rörlig ersättning

Den rörliga ersättningen är uppdelad i en kort- och en långsiktig del som är kopplad till finansiella eller icke-finansiella mål. Kriterierna ska utformas för att bidra till företagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. Det långsiktiga incitamentsprogrammet beslutades av årsstämman 2022. Hållbarhetsmålen är framförallt inriktade på de så kallade Science Based Targets Scope 1 och 2 vilka avser att minska utsläppen av koldioxid inom energianvändning och inköpt elektricitet.

Tabell 1. Total ersättning till vd och vice vd
SEK

Namn, befattning	Räkenskapsår	Fast ersättning		Rörlig ersättning ¹⁾		Extraordinära förmåner	Pensionskostnader	Total lön och ersättningar	Andel fast och rörlig ersättning (%)
		Fast lön	Övriga förmåner och ersättningar	Kortsiktig ersättning ²⁾	Långsiktig ersättning ³⁾				
Magnus Groth Vd och koncernchef	2022	16 500 000	136 022	14 692 425	0	0	6 876 833	38 205 280	53/47
Fredrik Rystedt Vice vd och CFO	2022	8 271 900	60 106	7 365 713	0	0	2 589 336	18 287 055	53/47

1) Rörlig ersättning är hänförlig till 2022 men utbetalas under 2023.
2) Kortsiktig ersättning innefattar ersättning som betalas ut under såväl STI som BIP.
3) Utbetalning under det långsiktiga incitamentsprogrammet kommer beslutas under 2025.

3.1 Kortsiktigt incitamentsprogram

Syftet med programmet är att stödja uppnåendet av företagets strategiska affärsmål på både kort och lång sikt. Programmets målstruktur består av dels organisationsmål, dels prestationsmål.

Organisationsmålen är på en hög organisatorisk nivå, affärsenhet eller koncernnivå, som beslutas på koncernnivå samt omfattar ett stort antal medarbetare medan prestationsmålen är direkt kopplade till ansvar i den individuella rollen.

Organisationsmålen består av finansiella mål på koncernnivå eller affärsområdesmål och utgörs av operativt kassaflöde, försäljningstillväxt och rörelsemarginal.

Prestationsmålen är finansiella mål eller affärsstrategiska icke-finansiella mål. Prestationsmålen syftar till att vara mer relaterade till den individuella rollen.

För vd och vice vd utgörs organisationsmålen av koncernens justerade rörelsemarginal, organiska försäljningstillväxt samt operativa kassaflöde. Prestationsmålen för 2022 har utgjorts av periodens resultat (justerat) samt hållbarhetsmål. Organisationsmålen andel är 70 procent och prestationsmålen andel 30 procent. Se vidare tabell 2.

Vid maximal måluppfyllelse uppgår den kortsiktiga ersättningen till 50 procent av fast kontant lön för vd och vice vd. Denna ersättning är inte pensionsgrundande.

Tabell 2. Utfall av det kortsiktiga programmet 2022 för vd och vice vd

Namn, befattning	Mål	Målets relativa värde	Målutfall	Ersättning, SEK
Magnus Groth Vd och koncernchef	<i>Organisationsmål</i>			
	EBITA marginal (justerat)	25%	8,36%	1 272 400
	Operativt kassaflöde (justerat ¹⁾)	17,5%	10,16 mdr SEK	1 156 540
	Organisk försäljningstillväxt	27,5%	15,7%	2 268 800
	<i>Prestationsmål</i>			
Fredrik Rystedt Vice vd och CFO	Periodens resultat (justerat)	21%	8,3 mdr SEK	1 588 760
	Science Based Targets Scope 1 och 2	9%	–17,6%	742 500
	<i>Organisationsmål</i>			
Fredrik Rystedt Vice vd och CFO	EBITA marginal (justerat)	25%	8,36%	637 895
	Operativt kassaflöde (justerat ¹⁾)	17,5%	10,16 mdr SEK	579 798
	Organisk försäljningstillväxt	27,5%	15,7%	1 137 400
	<i>Prestationsmål</i>			
Fredrik Rystedt Vice vd och CFO	Periodens resultat (justerat)	21%	8,3 mdr SEK	796 500
	Science Based Targets Scope 1 och 2	9%	–17,6%	372 236

1) Förändringen av rörelsekapitalet ersätts med en genomsnittlig beräknad förändring av rörelsekapitalet under året.

3.2 Kortsiktigt bryggincitamentsprogram ("BIP")

Essity har antagit ett långsiktigt incitamentsprogram för att bolaget ska kunna rekrytera och behålla nyckelpersoner och för att främja deltagarnas och aktieägarnas gemensamma intresse av långsiktig avkastning, se avsnitt 3.3. BIP är ett kortsiktigt incitamentsprogram som syftar till att säkerställa kontinuitet av långsiktiga incitament och att deltagarnas och aktieägarnas gemensamma intresse bibehålls under den tid då det nya LTI programmet införs. Ersättning under BIP-programmet kan således endast utgå för 2022 och 2023, då ersättning under LTI-programmet inte kommer att utbetalas. BIP-programmet har krav på investering i och innehav av Essity-aktien. BIP består av tre mål; försäljningstillväxt, vinst före skatt och ett kortsiktigt mål för reducering av utsläpp av växthusgaser. Målen avseende försäljningstillväxt samt vinst före skatt svarar vardera för 40 procent och målet avseende reducerade utsläpp av växthusgaser svarar för 20 procent, se tabell 3.

Vid fullt utfall uppgår den kortsiktiga ersättningen till 50 procent av fast lön för vd och vice vd. Den rörliga ersättningen från BIP-programmet betalas kontant. Denna ersättning är inte pensionsgrundande. Ledande befattningshavare som deltar i programmet ska köpa Essityaktier för utbetalt belopp efter skatt och aktierna får inte säljas tidigare än efter en innehavstid om tre år.

3.3 Långsiktigt incitamentsprogram ("LTI")

Målet med det långsiktiga programmet är att främja en långsiktig positiv resultatutveckling i företaget och en positiv värdeutveckling för företagets aktieägare. Programmet, som är ett kontantbaserat program, syftar till att genom aktieägan­de skapa intresse­gemenskap mellan deltagare och företagets aktieägare och belöna långsiktigt värdeskapande. Programmet utgör också en viktig ersättningskomponent för att attrahera och behålla nyckelpersoner. Programmet godkänns av styrelsen och beslutas av stämman för ett år i sänder och deltagande i ett program berättigar inte till automatiskt deltagande i framtida program. Mätperioden är tre år. Inbjudan till deltagande i programmet sker under det första året av mätperioden. Vid utgången av mätperioden beräknas i vilken utsträckning målen uppnåtts och eventuellt utfall fastställs.

Det långsiktiga incitamentsprogrammet har två mål. Det första baseras på utvecklingen av bolagets B-aktier, mätt som Total Shareholder Return (TSR). TSR utgörs av utdelning, aktieresultat och andra avkastningar som jämförs med utvecklingen av viktat index som innehåller avkastningen på aktierna för ett urval av konkurrerande bolag inom Essitys affärsområden Consumer Goods, Health & Medical och Professional Hygiene under en mätperiod på tre år. Utgångspunkten är genomsnittligt TSR under sista kvartalet före mätperiodens början jämfört med genomsnittligt TSR under det sista kvartalet i mätperioden.

Ersättning för detta mål utbetalas om Essitys TSR inte underskrider viktat TSR för jämförelsegruppen för samma period och maximalt utfall utgår om Essitys TSR överstiger viktat TSR för jämförelsegruppen med minst 5 procentenhet under mätperioden. Det andra målet är ett relativt mål för reducering av utsläpp av växthusgaser ("Hållbarhetsmålet"). En förutsättning för utbetalning är att bolaget minskar utsläpp av växthusgaser under mätperioden med minst 7,5 procent med hänvisning till basåret 2016. Om Hållbarhetsmålet uppnås sker full utbetalning.

TSR-målet viktas med 80 procent och Hållbarhetsmålet med 20 procent vid bestämmande av utfallet av programmet. Vid utfall utbetalar företaget en kontant ersättning som vid maximalt utfall kan uppgå till 80 procent av den fasta kontanta lönen för ledande befattningshavare. För vd och vice vd kan ersättningen uppgå till maximalt 50 procent av den fasta kontanta lönen. Utfallande ersättning är inte pensionsgrundande. Befattningshavaren ska inom en viss tidsperiod förvärva Essity-aktier för hela den ersättning som utbetalas, efter avräkning för inkomstskatt. Föreligger handelsrestriktioner till följd av så kallad insiderinformation ska förvärvet ske snarast möjligt därefter. Befattningshavaren får därefter inte avyttra aktier som förvärvats inom ramen för programmet förrän dessa aktier har behållits i minst tre år från inköpsdagen.

Tabell 4. Förändring av Total ersättning¹⁾ och företagets resultat under de senaste räkenskapsåren

	Total ersättning ¹⁾ år 2022 MSEK	Förändring mot föregående år – 2022/2021		Förändring mot föregående år – 2021/2020		Förändring mot föregående år – 2020/2019		Förändring mot föregående år – 2019/2018	
Namn, befattning		MSEK	(%)	MSEK	(%)	MSEK	(%)	MSEK	(%)
Magnus Groth Vd och koncernchef	38,2	14,7	62%	–3,6	–13%	–6,4	–19%	7,6	29%
Fredrik Rystedt Vice vd och CFO	18,3	7,4	67%	–1,8	–14%	–3,4	–21%	2,4	17%
Genomsnittlig ersättning per anställd (omräknat till heltidstjänster) inom Essity Aktiebolag (publ). Ersättning till ledande befattningshavare är exkluderad.									
	1,6	0,2	14%	–0,2	–12%	–0,2	–9%	0,3	18%
Företagets resultat – Periodens resultat (justerat)	8 327	–1 036	–11%	–2 442	–21%	1 039	10%	1 210	13%

1) Total ersättning innefattar fast lön, kort- och långsiktig rörlig ersättning, pensionskostnader och övriga förmåner.

Vid utträde till följd av egen uppsägning före mätperiodens utgång, förloras rätten till ersättning under programmet. Då programmet vid utfall leder till kontant ersättning till befattningshavaren har programmet följaktligen ingen utspädnings­effekt eller liknande påverkan för aktieägarna och som framgår av ovan finns ett tak för högsta maximala utfall. Nästkommande bedömning av utfall kommer ske under 2025 avseende programmet 2022–2024.

4. Pensionsförmåner

Pensionsförmåner för ledande befattningshavare ska dels vara premiebestämda enligt ersättningsriktlinjerna dels begränsade till att som högst uppgå till 40 procent av den fasta lönen, med undantag för pensionsavtal ingångna före 2020.

För vd och vice vd är pensionsförmånerna avgiftsbestämda med en premie om 40 procent av fast kontant lön utöver premiekostnaden för grundläggande pensionsförmåner i ITP-planen med begränsning av ålderspensionsförmåner till löneinkomster om högst 7,5 inkomstbasbelopp.

5. Övriga förmåner

Med övriga förmåner avses tjänstebil, lunchförmån samt sjukvårdsförsäkring.

6. Avvikelser och revision

Inga avvikelser från ersättningsriktlinjerna har skett och inga undantag från förfarandet för genomförande av riktlinjerna har gjorts. Revisorns rapport om företagets efterlevnad av riktlinjerna finns på bolagets webbplats¹⁾. Ingen ersättning har återbetalats.

7. Jämförande information mellan ersättning och resultat

Jämförande information om förändring av total ersättning till ledande befattningshavare och genomsnittlig ersättning per heltidsanställd i moderbolaget och företagets resultatutfall, redovisas i tabell 4.

2017 genomfördes en delning av den tidigare SCA-koncernen i skogsbolaget SCA och hygienbolaget Essity varför jämförande information inte redovisas före 2018.

Styrelsen den 16 februari 2023

1) www.essity.se

Tabell 3. Utfall av Bryggincitamentsprogrammet 2022 för vd och vice vd

Namn, befattning	Mål	Målets relativa värde	Målutfall (%)	Ersättning, SEK
Magnus Groth Vd och koncernchef	Vinst före skatt (justerad)	40%	10,57 mdr SEK	2 713 425
	Organisk försäljningstillväxt	40%	15,7%	3 300 000
	Science Based Targets, Scope 1 och 2	20%	–3,4%	1 650 000
Fredrik Rystedt Vice vd och CFO	Vinst före skatt (justerad)	40%	10,57 mdr SEK	1 360 314
	Organisk försäljningstillväxt	40%	15,7%	1 654 380
	Science Based Targets, Scope 1 och 2	20%	–3,4%	827 190