

# Ersättningsrapport 2023

Essity Aktiebolag (publ)  
att framläggas på årsstämman 2024

## Inledning

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare i Essity Aktiebolag (publ), som antogs av årsstämman 2022, har tillämpats 2023. 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 137–142 i årsredovisningen för 2023. Information om ersättningsutskottets arbete 2023 framgår av bolagsstyrningsrapporten på sidorna 96–105 i årsredovisningen 2023.

Styrelsens ersättning omfattas inte av denna rapport. Sådan ersättning beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not C3 på sidan 139 i årsredovisningen 2023.

## 1. Viktiga händelser och nyckeltal 2023

Vd sammanfattar företagets övergripande resultat i sitt uttalande på sidorna 6–8 i årsredovisningen 2023.

## 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 137–139 i årsredovisningen.

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, sammanfattas 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 marknadsmässiga jämförelser med svenska globala industriföretag.

Tabell 1 nedan visar total ersättning till ledande befattningshavare år 2023 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 kort- och långsiktiga program som är kopplade till finansiella och icke-finansiella mål. Kriterierna har utformats för att bidra till företagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. De långsiktiga incitamentsprogrammen beslutades av årsstämman 2022 och 2023. Hållbarhetsmålen är framför allt 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 <sup>1)</sup>     |                                     | Extraordinära förmåner | Pensionskostnader | Total lön och ersättningar | Andel fast och rörlig ersättning (%) |
|-----|---------------------------------|--------------|-----------------|----------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|------------------------|-------------------|----------------------------|--------------------------------------|
|     |                                 |              | Fast lön        | Övriga förmåner och ersättningar | Kortsiktig ersättning <sup>2)</sup> | Långsiktig ersättning <sup>3)</sup> |                        |                   |                            |                                      |
|     | Magnus Groth Vd och koncernchef | 2023         | 17 000 000      | 150 979                          | 11 018 626                          | 0                                   | 0                      | 7 095 675         | 35 265 280                 | 61/39                                |
|     | Fredrik Rystedt Vice vd och CFO | 2023         | 8 520 057       | 99 057                           | 5 522 313                           | 0                                   | 0                      | 2 665 550         | 16 806 977                 | 61/39                                |

1) Rörlig ersättning är hänförlig till 2023 men utbetalas under 2024.

2) Kortsiktig ersättning innefattar ersättning som betalas ut under såväl STI som BIP.

3) Utbetalning under de långsiktiga incitamentsprogrammen kommer beslutas under 2025 och 2026.

## 3.1 Kortsiktigt incitamentsprogram

Syftet med programmet är att stödja uppnåendet av företagets strategiska affärs mål 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 EBITA marginal, organiska försäljningstillväxt samt operativa kassaflöde. Prestationsmålen för 2023 har utgjorts av periodens resultat (justerat). Organisationsmålens andel är 70 procent och prestationsmålens andel 30 procent. Se vidare tabell 2.

Vid maximal målpuppfyllelse 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 2023 för vd och vice vd

| Namn, befattning                   | Mål  | Målets relativa värde | Målutfall     | Ersättning, SEK |
|------------------------------------|--|-----------------------|---------------|-----------------|
| Magnus Groth<br>Vd och koncernchef | <b>Organisationsmål</b>                        |                       |               |                 |
|                                    | EBITA marginal (justerat)                      | 24,5%                 | 11,16%        | 2 082 500       |
|                                    | Operativt kassaflöde (justerat <sup>1)</sup> ) | 17,5%                 | 13,68 mdr SEK | 1 287 114       |
|                                    | Organisk försäljningstillväxt                  | 28%                   | 6,81%         | 6 227           |
|                                    | <b>Prestationsmål</b>                          |                       |               |                 |
|                                    | Periodens resultat (justerat)                  | 30%                   | 11,96 mdr SEK | 2 534 284       |
| Fredrik Rystedt<br>Vice vd och CFO | <b>Organisationsmål</b>                        |                       |               |                 |
|                                    | EBITA marginal (justerat)                      | 24,5%                 | 11,16%        | 1 043 707       |
|                                    | Operativt kassaflöde (justerat <sup>1)</sup> ) | 17,5%                 | 13,68 mdr SEK | 645 076         |
|                                    | Organisk försäljningstillväxt                  | 28%                   | 6,81%         | 3 121           |
|                                    | <b>Prestationsmål</b>                          |                       |               |                 |
|                                    | Periodens resultat (justerat)                  | 30%                   | 11,96 mdr SEK | 1 270 132       |

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 betalades således för 2022 och kan därutöver endast utgå för 2023, då ersättning under LTI-programmet inte kommer att utbetalas. BIP består av tre mål; organisk försäljningstillväxt, vinst före skatt och ett kortsiktigt mål för reducering av utsläpp av växthusgaser. Målen avseende organisk försäljningstillväxt samt vinst före skatt svarar vardera för 40 procent och målet avseende reducerade utsläpp av växthusgaser svarar för 20 procent, se tabell 3.

Om målen uppfylls helt 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 Essity-aktier 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 aktieäggande 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 tilldelas 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 procentenheter 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 på linjär basis 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 s.k. insiderinformation ska förvärvet ske snarast möjligt därefter. Befattningshavaren får

**Tabell 4. Förändring av Total ersättning<sup>1)</sup> och företagets resultat under de senaste räkenskapsåren**

| Namn, befattning  | Total ersättning <sup>1)</sup><br>år 2023 | Förändring mot föregående år<br>– 2023/2022 |      | Förändring mot föregående år<br>– 2022/2021 |      | Förändring mot föregående år<br>– 2021/2020 |      | Förändring mot föregående år<br>– 2020/2019 |      | Förändring mot föregående år<br>– 2019/2018 |     |
|---|---|---|------|---|------|---|------|---|------|---|-----|
|   | MSEK                                      | MSEK  | (%)  | MSEK  | (%)  | MSEK  | (%)  | MSEK  | (%)  | MSEK  | (%) |
| Magnus Groth Vd och koncernchef   | 35,3                                      | -2,9  | -8%  | 14,7  | 62%  | -3,6  | -13% | -6,4  | -19% | 7,6   | 29% |
| Fredrik Rystedt Vice vd och CFO   | 16,8                                      | -1,5  | -8%  | 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. | 1,4                                       | -0,2  | -13% | 0,2   | 14%  | -0,2  | -12% | -0,2  | -9%  | 0,3   | 18% |
| Företagets resultat – Periodens resultat (justerat)   | 11 959                                    | 3 632                                       | 44%  | -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.

därefter inte avyttra aktier som förvärvats inom ramen för programmet förrän dessa aktier har behållits i minst tre år från inköpsdagen.

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 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 vara premiebestämda enligt ersättningsriktlinjerna och begränsade till att som högst uppgå till 40 procent av den fasta lönen med undantag för pensionsavtal ingångna före 2020.

Pensionsförmånerna är avgiftsbestämda med en premie om 40 procent av fast kontant lön för vd respektive 30 procent av fast kontant lön för vice vd 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 [essity.se](http://essity.se). 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.

Styrelsen den 20 februari 2024

**Tabell 3. Utfall av Bryggincitamentsprogrammet 2023 för vd och vice vd**

| Namn, befattning                   | Mål                                  | Målets relativa värde | Målutfall     | Ersättning, SEK |
|------------------------------------|--------------------------------------|-----------------------|---------------|-----------------|
| Magnus Groth<br>Vd och koncernchef | Vinst före skatt (justerad)          | 40%                   | 15,79 mdr SEK | 3 400 000       |
|                                    | Organisk försäljningstillväxt        | 40%                   | 6,81%         | 8 500           |
|                                    | Science-based targets, Scope 1 och 2 | 20%                   | -8,90%        | 1 700 000       |
| Fredrik Rystedt<br>Vice vd och CFO | Vinst före skatt (justerad)          | 40%                   | 15,79 mdr SEK | 1 704 011       |
|                                    | Organisk försäljningstillväxt        | 40%                   | 6,81%         | 4 260           |
|                                    | Science-based targets, Scope 1 och 2 | 20%                   | -8,90%        | 852 006         |