

Ersättningsrapport 2020

Essity Aktiebolag (publ)
att framläggas på årsstämman 2021

INLEDNING

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare i Essity AB, som antogs av årsstämman 2020, tillämpats 2020. 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 Svensk kod för bolagsstyrning. Mer information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not C (Anställda) på sidorna 87–89 i Års- och hållbarhetsredovisningen för 2020. Information om ersättningsutskottets arbete 2020 framgår av bolagsstyrningsrapporten på sidorna 52–61 i Års- och hållbarhetsredovisningen 2020.

Styrelsens ersättning omfattas inte av denna rapport. Sådan ersättning beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not C3 på sidan 89 i årsredovisningen 2020.

1. Viktiga händelser och nyckeltal 2020

Vd sammanfattar företagets övergripande resultat i sitt uttalande på sidorna 6–7 i Års- och hållbarhetsredovisningen 2020.

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

Ersättningsriktlinjerna, som antogs enhälligt av årsstämman 2020, och tillämpningen av dessa beskrivs på sidorna 87–88 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 konkurrenskraftiga och marknadsmässiga ersättningar 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 2020 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. 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.

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.

Tabell 1. Total ersättning till vd och vice vd

SEK	Räkningsår	Fast ersättning		Rörlig ersättning ¹⁾			Pensionskostnader	Total lön och ersättningar	Andel fast och rörlig ersättning (%)
		Fast lön	Övriga förmåner och ersättningar	Kortsiktig ersättning	Långsiktig ersättning	Extraordinära förmåner			
Magnus Groth Vd och koncernchef	2020	15 000 000	112 291	5 670 000	0	0	6 269 391	27 051 682	79/21
Fredrik Rystedt CFO och vice vd	2020	7 503 000	50 707	2 836 134	0	0	2 379 895	12 769 736	78/22

¹⁾ Rörlig ersättning är hänförlig till 2020 men utbetalas under 2021.

Tabell 2. Utfall av det kortsiktiga programmet 2020 för vd och vice vd

Namn, befattning	Mål	Målets relativa värde	Målutfall	Ersättning, SEK
Magnus Groth Vd och koncernchef	Organisationsmål			
	EBITA marginal (justerat)	21%	14,5%	1 575 000
	Operativt kassaflöde (justerat) ¹⁾	28%	17,1 mdr SEK	2 100 000
	Organisk försäljningstillväxt	21%	-1,9%	0
	Prestationsmål			
	Periodens resultat (justerat)	21%	11,8 mdr SEK	1 315 500
	Science Based Targets Scope 1 och 2	9%	-11%	675 000
Fredrik Rystedt CFO och vice vd	Organisationsmål			
	EBITA marginal (justerat)	21%	14,5%	787 815
	Operativt kassaflöde (justerat) ¹⁾	28%	17,1 mdr SEK	1 050 420
	Organisk försäljningstillväxt	21%	-1,9%	0
	Prestationsmål			
	Periodens resultat (justerat)	21%	11,8 mdr SEK	658 013
	Science Based Targets Scope 1 och 2	9%	-11%	337 635

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

För vd och vice vd utgörs organisationsmålen av koncernens justerade rörelsemarginal, organisk försäljningstillväxt samt operativt kassaflöde. Prestationsmålen för 2020 har utgjorts av Periodens resultat (justerat) samt hållbarhetsmål. Organisationsmålen andel är 70% och prestationsmålen andel 30%. Se vidare tabell 2.

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

3.2 Långsiktigt incitamentsprogram

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 beslutas av styrelsen 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 tredje året av mätperioden. Vid utgången av mätperioden beräknas i vilken utsträckning målen uppnåtts och eventuellt utfall fastställs. Kostnaden för programmet vid utfall belastar det tredje året.

Målet för det långsiktiga incitamentsprogrammet baseras på utvecklingen av företaget, mätt som ett Total Shareholder Return (TSR) värde. TSR-värdet utgörs av utdelning, utvecklingen av aktien och andra avkastningar som jämförs med utvecklingen av MSCI Household Products Index, Consumer Staples, som är ett sammanvägt index av konkurrent- och konsumentföretags motsvarande TSR värde, under en mätperiod på tre år.

Utgångspunkten är det genomsnittliga TSR-värdet under sista kvartalet för mätperiodens början jämfört med det genomsnittliga TSR-värdet under det sista kvartalet i mätperioden.

Ersättning utbetalas om Essitys TSR-värde når upp till ett prestationsintervall på mellan -5 procentenheter av jämförelsegruppens genomsnittliga TSR-värde för samma period (minimalt utfall) och +5 procentenheter av genomsnittliga TSR-värdet för jämförelsegruppen (maximalt utfall).

Utfallande ersättning är inte pensionsgrundande.

Vid utfall utbetalar företaget en kontant ersättning som vid maximalt utfall kan uppgå till 50% av den fasta kontanta lönen för ledande befattningshavare. Befattningshavaren ska inom en viss tidsperiod förvärva Essity-aktier för minst hälften av den ersättning som utbetalas, efter avräkning för inkomstskatt. Föreligger handelsrestriktioner till följd av s.k. 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.

Vid utträde till följd av egen uppsägning före intjänandeperiodens utgång, förloras rätten till utfallande ersättning.

Då programmet vid utfall utges som 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.

4. Pensionsförmåner

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

För vd och vice vd är pensionsförmånerna avgiftsbestämda med en premie om 40% av fast kontant lön utöver premiekostnaden för grundläggande pensionsförmåner i ITP-planen med begränsning av ålderspensionsförmåner till löneinkomster om högst 7,5 inkomstbasbelopp. Pensionsåldern är 65 år.

5. Övriga förmåner

Med övriga förmåner avses tjänstebil, lunchförmån samt sjukvårdsförsäkring.

6. Avvikelse och revision

Inga avvikelser från riktlinjerna 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 18 februari 2021

¹⁾ www.essity.se/om-essity/bolagsstyrning/bolagstamma/general-meeting-2021/

Tabell 3. Utfall långsiktigt program för vd och vice vd 2020

Namn, befattning	Mål	Målets relativa värde	Målutfall (%)	Ersättning, SEK
Magnus Groth Vd och koncernchef	Utvecklingen av företagets TSR (Total Shareholder Return) jämfört med MSCI Household Products Index, Consumer Staples TSR, under mätperioden på tre år.	100%	0,00%	0
Fredrik Rystedt CFO och vice vd	Utvecklingen av företagets TSR (Total Shareholder Return) jämfört med MSCI Household Products Index, Consumer Staples TSR, under mätperioden på tre år.	100%	0,00%	0

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

Namn, befattning	Total ersättning ¹⁾ år 2020 MSEK	Förändring mot föregående år – 2020/2019		Förändring mot föregående år – 2019/2018	
		MSEK	(%)	MSEK	(%)
Magnus Groth Vd och koncernchef	27,1	-6,4	-19%	7,6	29%
Fredrik Rystedt CFO och vice vd	12,8	-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	-9%	0,3	18%
Företagets resultat – Periodens resultat (justerat)	11 805	1 039	10%	1 210	13%

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