

Ersättningsrapport 2021

Essity Aktiebolag (publ)
att framläggas på årsstämman 2022

Inledning

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare i Essity Aktiebolag (publ), som antogs av årsstämman 2021, har tillämpats 2021. 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 Kollegiet för svensk bolagsstyrnings ersättningsregler. Mer information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not C (Anställda) på sidorna 91–95 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2021. Information om ersättningsutskottets arbete 2021 framgår av bolagsstyrningsrapporten på sidorna 55–65 i års- och hållbarhetsredovisningen 2021.

Styrelsens ersättning omfattas inte av denna rapport. Sådan ersättning beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not C3 på sidan 93 i årsredovisningen 2021.

1. Viktiga händelser och nyckeltal 2021

Vd sammanfattar företagets övergripande resultat i sitt uttalande på sidorna 4–5 i års- och hållbarhetsredovisningen 2021.

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

Ersättningsriktlinjerna, som antogs enhälligt av årsstämman 2021, och tillämpningen av dessa beskrivs på sidorna 91–92 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 2021 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 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, organisk försäljningstillväxt samt operativa kassaflöde. Prestationsmålen för 2021 har utgjorts av periodens resultat (justerat) samt hållbarhetsmål. 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 1. Total ersättning till vd och vice vd

SEK	Räken-skapsår	Fast ersättning		Rörlig ersättning ¹⁾		Extraordinära förmåner	Pensions-kostnader	Total lön och ersättningar	Andel fast och rörlig ersättning (%)
		Fast lön	Övriga förmåner och ersättningar	Kortsiktig ersättning	Långsiktig ersättning				
Magnus Groth Vd och koncernchef	2021	15 750 000	120 921	1 053 281	0	0	6 555 851	23 480 053	96/4
Fredrik Rystedt CFO och vice vd	2021	7 878 000	60 549	526 841	0	0	2 462 785	10 928 175	95/5

¹⁾ Rörlig ersättning är hänförlig till 2021 men utbetalas under 2022.

Tabell 2. Utfall av det kortsiktiga programmet 2021 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)	17,5%	11,2%	0
	Operativt kassaflöde (justerat ¹⁾)	17,5%	9,8mdr SEK	0
	Organisk försäljningstillväxt	35%	3,3%	344 531
	<i>Prestationsmål</i>			
	Periodens resultat (justerat)	21%	9,3mdr SEK	0
	Science Based Targets Scope 1 och 2	9%	-15%	708 750
Fredrik Rystedt CFO och vice vd	<i>Organisationsmål</i>			
	EBITA marginal (justerat)	21%	11,2%	0
	Operativt kassaflöde (justerat ¹⁾)	28%	9,8mdr SEK	0
	Organisk försäljningstillväxt	21%	3,3%	172 331
	<i>Prestationsmål</i>			
	Periodens resultat (justerat)	21%	9,3mdr SEK	0
	Science Based Targets Scope 1 och 2	9%	-15%	354 510

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

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, aktieresultat och andra avkastningar som jämförs med utvecklingen av MSCI Household Products Index, Consumer Staples, som är ett sammanvägt index av konkurrenters- och konsumentföretags motsvarande TSR-värde, under en mätperiod på tre år.

Utgångspunkten är det genomsnittliga TSR-värdet under sista kvartalet före 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 procent 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. insider-information 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 utspädningsseffekt 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 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. Pensionsåldern är 65 år.

5. Övriga förmåner

Med övriga förmåner avses tjänstebil, lunchförmån samt sjukvårdsförsäkring.

6. Avvikelser 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 22 februari 2022

¹⁾ www.essity.se/om-essity/bolagsstyrning/riktlinjer-for-ersattning/

Tabell 3. Utfall långsiktigt program för vd och vice vd 2021

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 2021 MSEK	Förändring mot föregående år – 2021/2020		Förändring mot föregående år – 2020/2019		Förändring mot föregående år – 2019/ 2018	
	MSEK	MSEK	(%)	MSEK	(%)	MSEK	(%)
Magnus Groth Vd och koncernchef	23,5	-3,6	-13%	-6,4	-19%	7,6	29%
Fredrik Rystedt CFO och vice vd	10,9	-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	-12%	-0,2	-9%	0,3	18%
Företagets resultat – Periodens resultat (justerat)	9 363	-2 442	-21%	1 039	10%	1 210	13%

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