

Ersättningsrapport 2024

Essity Aktiebolag (publ) att framläggas på årsstämman 2025

Inledning

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare i Essity Aktiebolag (publ), som antogs av årsstämman 2024, har tillämpats 2024. 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 145–150 i årsredovisningen för 2024, vilken finns tillgänglig på essity.se. Information om ersättningsutskottets arbete 2024 framgår av bolagsstyrningsrapporten på sidorna 104–113 i årsredovisningen 2024.

Styrelsens ersättning omfattas inte av denna rapport. Sådan ersättning beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not C3 på sidan 148 i årsredovisningen 2024.

1. Viktiga händelser och nyckeltal 2024

Vd sammanfattar företagets övergripande resultat i sitt uttalande på sidorna 6–8 i årsredovisningen 2024.

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

Ersättningsriktlinjerna, som antogs enhälligt av årsstämman 2024, och tillämpningen av dessa beskrivs i not C2 på sidorna 145–146 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 till exempel 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 2024 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, 2023 och 2024. Hållbarhetsmålen är framför allt baserade på de vetenskapliga klimatmålen 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 finansiella nyckeltal eller affärsstrategiska icke-finansiella mål kopplade till individens ansvarsområde. De finansiella nyckeltalen för ledande befattningshavare består av koncernövergripande finansiella mål eller finansiella mål för affärsenheten och innefattar avkastning på sysselsatt kapital, operativt kassaflöde, organisk försäljningstillväxt, resultat och rörelsemarginal. För vd och vice vd har målstrukturen för 2024 bestått av koncernens avkastning på sysselsatt kapital, operativa kassaflöde, organiska försäljningstillväxt och periodens resultat.

Om målen uppfylls helt uppgår den kortsiktiga ersättningen till 50 % av fast lön för vd och vice vd. Denna ersättning är inte pensionsgrundande.

3.2 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, aktieutveckling och andra avkastningar som jämförs med utvecklingen av viktat index som innehåller avkastningen på aktierna för ett urval av konkurrerande bolag inom Essitys affärsområden Health & Medical, Consumer Goods 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 reduktion av utsläpp av växthusgaser ("Hållbarhetsmålet"). En förutsättning för utbetalning är att bolaget minskar utsläpp av växthusgaser under mätperioden med minst 7,5 % på linjär basis med hänvisning till basåret 2016. Om Hållbarhetsmålet uppnås sker full utbetalning.

TSR-målet viktas med 80 % och Hållbarhetsmålet med 20 % vid bestämmande av utfallet av programmet. Vid utfall utbetalar företaget en kontant ersättning som vid maximalt utfall kan uppgå till 100 % av den fasta kontanta lönen för ledande befattningshavare. För vd och vice vd kan ersättningen uppgå till maximalt 50 % av den fasta kontanta lönen. Utfallande ersättning är inte pensionsgrundande. Ledande befattningshavare 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 därefter inte avyttra aktier som förvärvats inom ramen för programmet förrän dessa aktier har behållits i minst tre år från inköpsdagen.

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 2026 avseende programmet 2023–2025.

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.

Pensionsförmånerna är avgiftsbestämda med en premie om 40 % av fast kontant lön för vd respektive 30 % 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 förbarandet för genomförande av riktlinjerna har gjorts. Revisorns rapport om företagets efterlevnad av riktlinjerna finns på 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 2025

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	Långsiktig ersättning				
Magnus Groth Vd och koncernchef	2024	17 500 000	192 894	8 430 931	8 750 000	0	7 302 869	42 176 694	51/49
Fredrik Rystedt Vice vd och CFO	2024	8 818 259	151 910	4 248 351	4 409 130	0	2 790 599	20 418 248	51/49

Tabell 2. Utfall av det kortsiktiga programmet 2024 för vd och vice vd

Namn, befattning	Mål	Målets relativa värde	Målutfall	Ersättning, SEK
Magnus Groth Vd och koncernchef	Avkastning på sysselsatt kapital exkl. IAC	27,5%	17,6%	2 406 250
	Operativt kassaflöde (justerat ²⁾)	20%	19,99 mdr SEK	1 750 000
	Organisk försäljningstillväxt	27,5%	2,3%	2 087 181
	Periodens resultat exkl. IAC	25%	12,78 mdr SEK	2 187 500
Fredrik Rystedt Vice vd och CFO	Avkastning på sysselsatt kapital exkl. IAC	27,5%	17,6%	1 212 511
	Operativt kassaflöde (justerat ²⁾)	20%	19,99 mdr SEK	881 826
	Organisk försäljningstillväxt	27,5%	2,3%	1 051 732
	Periodens resultat exkl. IAC	25%	12,78 mdr SEK	1 102 282

Tabell 3. Utfall av det långsiktiga incitamentsprogrammet för 2022–2024 för vd och vice vd

Namn, befattning	Mål	Målets relativa värde	Målutfall	Ersättning, SEK
Magnus Groth Vd och koncernchef	Utvecklingen av bolagets Total Shareholder Return (TSR) jämfört med viktat index för konkurrerande bolag under den treåriga mätperioden	80%	11,1%	7 000 000
	Vetenskapliga klimatmål, Scope 1 och 2	20%	–6,6%	1 750 000
Fredrik Rystedt Vice vd och CFO	Utvecklingen av bolagets Total Shareholder Return (TSR) jämfört med viktat index för konkurrerande företag under den treåriga mätperioden	80%	11,1%	3 527 304
	Vetenskapliga klimatmål, Scope 1 och 2	20%	–6,6%	881 826

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

Namn, befattning	Total ersättning ³⁾ år 2024 MSEK	Förändring mot föregående år – 2024/2023		Förändring mot föregående år – 2023/2022		Förändring mot föregående år – 2022/2021		Förändring mot föregående år – 2021/2020		Förändring mot föregående år – 2020/2019	
		MSEK	%	MSEK	%	MSEK	%	MSEK	%	MSEK	%
Magnus Groth Vd och koncernchef	42,2	6,9	19	–2,9	–8	14,7	62	–3,6	–13	–6,4	–19
Fredrik Rystedt Vice vd och CFO	20,4	3,6	21	–1,5	–8	7,4	67	–1,8	–14	–3,4	–21
Genomsnittlig ersättning per anställd (omräknat till heltidstjänster) inom Essity Aktiebolag (publ). Ersättning till ledande befattningshavare är exkluderad.	1,6	0,2	15	–0,2	–13	0,2	14	–0,2	–12	–0,2	–9
Företagets resultat – Periodens resultat exkl. IAC	12 778	819	7	3 632	44	–1 036	–11	–2 442	–21	1 039	10

1) Rörlig ersättning är hänförlig till 2024 men utbetalas under 2025.
2) Förändringen av rörelsekapitalet ersätts med en genomsnittlig beräknad förändring av rörelsekapitalet under året.
3) Total ersättning innefattar fast lön, kort- och långsiktig rörlig ersättning, pensionskostnader och övriga förmåner.