

Ersättningsrapport 2023

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare i Nordic Paper Holding AB, antagna på bolagsstämman 2020, tillämpades under 2023. Rapporten ger även information gällande ersättning till verkställande direktören inklusive kort- och långsiktiga incitamentsprogram giltiga för perioden.

Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och ersättningsreglerna utfärdade av Kollegiet för Svensk Bolagsstyrning. Vidare information om ledande befattningshavares ersättning finns tillgänglig i not 9 (Anställda och personalkostnader) på sidorna 105-107 i årsredovisningen för 2023. Denna rapport innehåller inte ersättning till styrelsen. Styrelsens ersättning beslutas årligen på bolagsstämman och redovisas i not 9 på sidan 106 i årsredovisningen för 2023.

Företagets utveckling 2023

Företagets verksamhet presenteras i sin helhet i Förvaltningsberättelsen.

Bolagets ersättningsriktlinjer: Omfattning, syfte och avvikelser

En förutsättning för att Nordic Paper framgångsrikt ska kunna implementera företagets affärsstrategi och skydda långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet, är att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerad personal. Det är därför viktigt att erbjuda konkurrenskraftig och marknadsanpassad ersättning. Nordic Papers ersättningsriktlinjer gör det möjligt för bolaget att erbjuda ledande befattningshavare konkurrenskraftig ersättning.

Ersättningsriktlinjerna fastställer att ersättning till ledande befattningshavare ska vara marknadsmässig och kan innefatta följande: fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmån och andra förmåner. Den rörliga kontantersättningen 2023 är kopplad till Nordic Papers finansiella resultat.

Ersättningsriktlinjerna återfinns på sidorna 83-84 i årsredovisningen för 2023. Under 2023 har bolaget efterföljt de gällande ersättningsriktlinjer som antogs av bolagsstämman.

Ingen ersättning har återförts.

Ersättning 2023

Tabell 1 Summa vd-ersättning 2023 (kSEK)¹

Namn och position	Räkenskapsår	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Extraordinär ersättning	Pensionsförmån ⁴	Summa ersättning	Andel fast och rörlig ersättning
		Grundlön ²	Övriga förmåner ³	Ettårig rörlig	Flerårig rörlig				
Anita Sjölander (vd)	2023	3 312,7	99,8	416,0	N/A	N/A	1 121,5	4 949,9	92/8

¹ Tabellen redovisar ersättning intjänad 2023. Utbetalningar har inte nödvändigtvis genomförts under samma år.

² Inklusive semesterersättning.

³ Andra förmåner som tjänstebil och privat sjukvårdsförsäkring.

⁴ Pensionskostnader, vilken i sin helhet avser grundlön och är premiebaserad, har inkluderats i sin helhet.

Aktiebaserad ersättning

Under 2023 implementerades ett långsiktigt incitamentsprogram (LTI 2023/2026) följt av beslut på bolagsstämman 2023. Syftet med LTI 2023/2026 är att uppmuntra och belöna ledande befattningshavares intresse och långsiktiga utveckling av företaget.

LTI 2023/2026 består av teckningsoptioner där de ledande befattningshavarna har getts möjligheten att investera i företaget genom köp av dessa teckningsoptioner. Bolagsstämman godkände ett erbjudande om maximalt 329 000 teckningsoptioner varav 292 000 slutligen utfärdades. Baserat på det ursprungliga utrymmet på 329 000 teckningsoptioner från bolagsstämman utgjorde den maximala utspädningen cirka 0,5 procent.

Verkställande direktör erbjöds och införskaffade 70 000 teckningsoptioner och sex andra ledande befattningshavare köpte 37 000 teckningsoptioner vardera.

Priset på teckningsoptionerna baserades strikt utifrån gällande

marknadspris och beräknades enligt Black-Scholes värderingsformel med 120 procent av den volymvägda genomsnittskursen för bolagets aktie under mätperiodens tio handelsdagar i direkt anslutning till erbjudandet om att köpa teckningsoptionerna.

Priset sattes slutligen till SEK 0,77 per styck. Teckningsoptionerna kan lösas in 2026 efter presentationen av tredje eller fjärde kvartalets delårsrapporter, vilket ger en intjänandetid av minst tre år. Teckningsoptionerna är begränsade till ett utfall på 170 procent vilket ger en övre gräns för deltagarnas förtjänst av teckningsoptionerna.

Därutöver har företaget delvis subventionerat deltagarnas förvärv av teckningsoptionerna. Subventionen består av 50 procent av nettoinvesteringen under förutsättningen att medarbetaren fortsatt är anställd av företaget när teckningsoptionerna tidigast är inlösningsbara 2026. Den totala kostnaden för subventionen är baserad på teckningsoptionernas pris på SEK 0,77 och en individuell inkomstskatt på 55 procent är beräknat till totalt SEK 0,35 miljoner.

Program	Beslut om max antal optioner från bolagsstämman	Antal utfärdade optioner	Antal deltagare	Antal optioner till vd	Antal optioner till andra ledande befattningar	Aktiepris (VWAP)	Inlösningspris	Övre gräns	Maximal utspädning	Inlösningsperioder
LTI2022/2025	600 000	584 000	7	140 000	444 000	SEK 38,14	SEK 45,77	SEK 64,84	0,89 %	14 dagar från 3:e eller 4:e kvartalsrapporten 2025
LTI2023/2026	329 000	292 000	7	70 000	222 000	SEK 32,48	SEK 38,98	SEK 55,22	0,5 %	14 dagar från 3:e eller 4:e kvartalsrapporten 2026

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för vd:s rörliga ersättning innefattar implementeringen av bolagets strategi och att uppmuntra beteende som gynnar bolagets långsiktiga intressen. Vid fastställande av prestationskriterierna har de strategiska målen, kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för 2023 tagits i beaktande.

Tabell 2 Vd-prestation under räkenskapsåret 2023

Namn och position	Beskrivning av prestationskriterier	Relativ viktning av prestationskriterier	Mätbar prestation	Faktiskt ersättningsutfall
Anita Sjölander (vd)	EBITDA	55 %	40 %	286 kSEK
	Netto omsättningstillväxt (organisk)	35 %	0 %	0 kSEK
	Hållbarhet	10 %	100 %	130 kSEK

Jämförande information om förändring av ersättning och företags resultat

Tabell 3 Förändring i kontant ersättning och förmåner samt resultatutveckling under de fem senast rapporterade räkenskapsåren (RRÅ). Jämförelse med vd och samtliga anställda i svenska bolag(Nordic Paper Bäckhammar AB, Nordic Paper Seffle AB och Nordic Paper Åmotfors AB)^{1,2}

Index 2020=100

	RRÅ 2019	RRÅ 2020	RRÅ 2021	RRÅ 2022	RRÅ 2023
Vd-ersättning	NA	100 %	142,6	151,6	139,6
Fördelning ersättning	N/A				
· Grundlön		82 %	79 %	77 %	87 %
· Kortsiktig rörlig lön		0 %	19 %	20 %	11 %
· Långsiktig rörlig lön		0 %	0 %	0 %	0 %
· Extraordinär ersättning		14 %	0 %	0 %	0 %
· Förmåner		4 %	2 %	2 %	3 %
Gruppstorlek ³	N/A	1	1	1	1
Ersättning samtliga anställda	NA	100	105,0	109,9	109,4
Fördelning ersättning					
· Grundlön		99 %	96 %	97 %	97 %
· Rörlig lön		0 %	3 %	2 %	2 %
· Förmåner		1 %	1 %	1 %	1 %
Gruppstorlek ³	N/A	556	563	542	552
Koncernens EBITDA (justerad för avskrivningar gjorda i andra kvartalet 2021 MSEK 76)	NA	100	94,8	179,3	169,2

¹ Företaget har justerat strukturen för jämförelsetabellen i förhållande till ersättningsrapporterna 2020 och 2021. Det har gjorts för att ytterligare anamma marknadspraxis och skapa en tydligare jämförelse utifrån ledande nyckeltal i linje med hela ersättningsrapporten samt årsredovisningen.

² Tabellen redovisar total kontant ersättning och förmåner intjänade under 2023 baserat på bruttolön, kort- och långsiktig rörlig lön samt eventuella extraordinära ersättningar. Utbetalningar behöver inte nödvändigtvis ha gjorts under samma år.

³ Genomsnittligt medarbetarantal på årsbasis.