

2024

Ersättningsrapport



NORDICPAPER 

Ersättningsrapport 2024

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare i Nordic Paper Holding AB, antagna på bolagsstämman 2024, tillämpades under 2024. 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 personal-kostnader) på sidorna 119–122 i årsredovisningen för 2024. Denna rapport innehåller inte ersättning till styrelsen. Styrelsens ersättning beslutas årligen på bolagsstämman och redovisas i not 9 på sidan 121 i årsredovisningen för 2024.

Företagets utveckling 2024

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 2024 är kopplad till Nordic Papers finansiella resultat.

Ingen ersättning har återförts.

Ersättningsriktlinjerna återfinns på sidorna 96–97 i årsredovisningen för 2024. Under 2024 har bolaget efterföljt de gällande ersättningsriktlinjer som antogs av bolagsstämman.

Ersättning 2024 – summa vd-ersättning 2024 (kSEK)¹

Namn och position	Räkenskapsår	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Extraordinär ersättning ⁴	Pensionsförmån ⁵	Summa ersättning	Andel fast och rörlig ersättning
		Grundlön ²	Övriga förmåner ³	Ett år rörligt	Flerårigt rörligt				
Anita Sjölander (vd)	2024	3 413,5	91,7	556,1	1 092,7	837,5	1 197,9	7 189,3	65/35

1) Tabellen redovisar ersättning intjänad 2024. Utbetalningar har inte nödvändigtvis genomförts under samma år.

2) Inklusiv semesterersättning.

3) Andra förmåner som tjänstebil och privat sjukvårdsförsäkring.

4) I samband med försäljningsprocessen

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

Aktiebaserad ersättning

Under 2022 och 2023 erbjöds vd och koncernledning att köpa teckningsoptioner genom två separata program som namngetts till LTI2022/2025 och LTI2023/2026.

I oktober 2024 meddelade Strategic Value Partners ("SVP") genom Coniferous Bidco AB att de gett ett allmänt erbjudande till Nordic Papers aktieägare om att köpa samtliga deras aktier till ett pris av 50kr per aktie.

I samband med detta presenterade Coniferous Bidco AB också ett erbjudande till vd och koncernledning att köpa utfärdade teckningsoptioner från respektive individ till ett pris av 50 kr per option.

Alla medlemmar i koncernledningen valde att sälja sina teckningsoptioner till Coniferous Bidco AB vilket i sin tur innebar att LTI 2022/2025 och LTI2023/2026 avslutades som enskilda program och som långsiktiga incitamentsinstrument för vd och koncernledning.

Utifrån ett beslut på bolagsstämman 2024 etablerades ett långsiktigt incitamentprogram (LTI). Syftet med LTI2024/2027 är att skapa tydlighet och förutsägbarhet för deltagarna och att fortsätta stärka kopplingen mellan deltagarnas och företagets intressen. Det nya incitamentsprogrammet fokuserar på ett strategiskt viktigt finansiellt nyckeltal, avkastningen på rörelsekapitalet. (ROC). LTI2024/2027 erbjöds till vd och koncernledning

som ett kontantbaserat program utifrån uppfyllandet av definierat prestationskriterium. För att uppmuntra koncernledningen att ha ett intresse av aktieutvecklingen och den långsiktiga utvecklingen av företaget så innehåller även LTI2024/2027 ett krav på att deltagarna ska köpa aktier för halva nettoförtjänsten av programmet och behålla dessa i tre år.

Program namn	Antal optioner Bolagsstämma #	Utgivna optioner	Deltagare	Optioner köpta av vd	Optioner köpta av ledningen	Aktiepris (VWAP), SEK	Inlösningspris, SEK	Övre gräns, SEK	Försäljningspris, SEK	Bruttobelopp, SEK	Investering, SEK	Reavinst före skatt
LTI2022/2025	600 000	584 000	7	140 000	444 000	38,14	45,77	64,84	50,00	592 200	217 000	375 200
LTI2023/2026	329 000	292 000	7	70 000	222 000	32,48	38,98	55,22	50,00	771 400	53 900	717 500

Program namn	Programtyp	Finansiellt nyckeltal	Period för mätning	Nyckeltalströskelvärde (ROC)	Nyckeltalshorisont (ROC)	Max utfall(% årsgrundlön)	Minsta aktieförvärv vid positivt utfall
LTI2024/2027	Kontant	Avkastning på rörelsekapital (ROC)	2024-01-01 2026-12-31	25%	30%	80%	50% av nettoförtjänst Behåll aktier ≥3 år

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 2024 tagits i beaktande.

Vd-prestation under räkenskapsåret 2024

Namn och position	Beskrivning av prestationskriterier	Relativ viktning av prestationskriterier, %	Mätbar prestation, %	Faktiskt ersättningsutfall, SEK
Anita Sjölander (vd)	EBITDA	55	40	292 000
	Nettoomsättningstillväxt (organisk)	35	56	264 000
	Hållbarhet	10	0	0

Jämförande information om förändring av ersättning och företagets resultat

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

	RFY 2020	RFY 2021	RFY 2022	RFY 2023	RFY 2024 ⁴
Vd-ersättning	100	142,6	151,6	139,6	218,5
Fördelning ersättning					
Grundlön, %	82	79	77	87	57
Kortsiktig rörlig lön, %	0	19	20	11	9
Långsiktig rörlig lön, %	0	0	0	0	18
Extraordinär ersättning, %	14	0	0	0	14
Förmåner, %	4	2	2	3	2
Gruppstorlek ³	1	1	1	1	1
Ersättning samtliga anställda	100	105,0	109,0	109,4	117,1
Fördelning ersättning					
Grundlön, %	99	96	97	97	97
Rörlig lön, %	0	3	2	2	2
Förmåner, %	1	1	1	1	1
Gruppstorlek ³	556	563	542	552	563
Koncernens EBITDA (justerad för avskrivningar gjorda i andra kvartalet 2021 MSEK 76)	100	94,8	179,3	169,2	176,0

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

4) Under 2024 utbetalades en extraordinär ersättning kopplat till försäljningsprocessen samtidigt som de två optionsprogrammet avslutades genom försäljning i förtid

