

Ersättningsrapport 2022

Introduktion

Ersättningsrapporten ger en översikt av hur Holmen AB:s (publ) (Holmen) riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, antagna av årsstämman 2020, har implementerats under 2022. Rapporten innehåller därutöver detaljer om ersättningen till Holmens verkställande direktör och vice verkställande direktör. Dessutom innehåller rapporten en sammanfattning av Holmens utestående aktierelaterade incitamentsprogram. Bolaget har inte utbetalat någon ersättning till styrelsen utöver vad som beslutats av årsstämman. Ersättning till styrelsen omfattas därför inte av denna rapport utan redovisas i årsredovisningen not 4. Mer information om ersättning till ledande befattningshavare och ersättningsutskottets arbete finns i bolagets årsredovisning not 4 och bolagsstyrningsrapporten.

Utveckling under 2022

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sitt uttalande på sidan 4 i årsredovisningen.

Översikt av tillämpningen av ersättningsriktlinjerna

Holmen har tillämpat de riktlinjer för ersättning som antogs av årsstämman 2020. Enligt Holmens ersättningsriktlinjer ska ersättning till ledande befattningshavare bestå av en fast marknadsmässig lön. Övriga förmåner får utgöra högst 10 procent av den fasta lönen. Ersättningsriktlinjerna, antagna av årsstämman 2020, återfinns i not 4 i årsredovisningen. Revisorsrapporten avseende efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på bolagets webbplats www.holmen.com.

Den totala ersättningen till verkställande direktören och vice verkställande direktören framgår av tabell 1 nedan. Förutom ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har årsstämman 2019 och 2022 beslutat att införa långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram för ledande befattningshavare.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören och vice verkställande direktören under 2022 (SEK)

	Fast ersättning				Pensions kostnad ²	Total ersättning
	Grundlön	Övriga förmåner ³	Rörlig ersättning	Extra-ordinära poster ¹		
Henrik Sjölund VD	10 320 299	432 916	n/a	n/a	6 140 673	16 983 888
Anders Jernhall vVD	5 244 000	87 955	n/a	n/a	2 836 240	8 168 195

Aktiebaserad ersättning

2019 års program

Ett långsiktigt aktiebaserat incitamentsprogram med en löptid från maj 2019 till maj 2022 (**Programmet**) antogs av årsstämman 2019.

Under förutsättning att den anställde hade gjort en egen investering i aktier i bolaget (sparaktier), upp till 10 procent av dennes årslön, och att aktierna behållits under Programmet, kunde den anställde tilldelas 0,5 matchningsaktier och upp till 3-6 prestationsaktier per sparaktie under 2022.

Tilldelningen av matchningsaktier förutsatte en positiv totalavkastning under räkenskapsåren 2019–2021, vilket uppfylldes då totalavkastningen uppgick till 161 procent. Tilldelning av prestationsaktier förutsatte att vissa villkor för avkastning på sysselsatt kapital under räkenskapsåren 2019–2021 var uppfyllda. Avkastningen på sysselsatt kapital för åren 2019–2021 uppgick till i genomsnitt 7,7 procent vilket medförde att deltagarna kunde erhålla 72 procent av maximalt antal prestationsaktier.

Det fanns emellertid ett tak för tilldelningen som innebar, något förenklat, att värdet av varje rättighet till matchnings- eller prestationsaktier var begränsat till 200 procent av aktiepriset vid Programmets ingång. Eftersom aktiepriset vid tilldelning översteg 200 procent av aktiepriset vid Programmets ingång, gjordes en proportionell minskning av tilldelningen av antalet matchnings- och prestationsaktier så att deltagarna erhöll 69 procent av det antal matchnings- och prestationsaktier som de skulle ha erhållit utan taket.

Mer information om Programmet och prestationsvillkoret finns på bolagets hemsida www.holmen.com.

Den verkställande direktören hade investerat i 4 400 sparaktier och vice verkställande direktören i 2 327 sparaktier. De hade rätt till 0,5 matchningsaktier och upp till 6 (verkställande direktören) / 5 (vice verkställande direktören) prestationsaktier per sparaktie. Baserat på uppfyllnaden av programmet beskriven ovan kom verkställande direktören under 2022 att tilldelas 1 509 matchnings-

¹ Engångsförmåner (ingångsbonus, avgångsvederlag etc.)

² Pensionsplanen är avgiftsbestämd. I de rapporterade kostnaderna inkluderas kostnaden för en option att pensioneras vid 60 års ålder och kostnaden för sjukförsäkring. Obligatoriska sociala avgifter är exkluderade.

³ Förmåner som är skattepliktiga för mottagaren.

aktier och 13 038 prestationsaktier (2 200 respektive 19 008 före ovan nämnda takbegränsning) och vice verkställande direktören 798 matchningsaktier och 5 746 prestationsaktier (1 163 respektive 8 378 före ovan nämnda takbegränsning).

2022 års program

Ett långsiktigt aktiebaserat incitamentsprogram med löptid från maj 2022 till maj 2025 antogs av årsstämman 2022, med väsentligen samma villkor som 2019 års program. Till skillnad mot vad som gällde enligt 2019 års program är dock matchningsvillkoret ersatt av ett prestationsvillkor (TSR-villkoret) enligt vilket totalavkastningen på bolagets aktier ska uppgå till 10 procent. Vidare är prestationsvillkoret (Prestationsvillkoret) relaterat till en genomsnittlig avkastning på sysselsatt kapital för de tre affärsområdena Kartong, Papper och Trävaror, istället för på hela koncernen.

Den verkställande direktören har investerat i 1 900 sparaktier och vice verkställande direktören i 989 sparaktier. De har vid programmets utgång rätt till 0,5 prestationsaktier per sparaktie om TSR-villkoret är uppfyllt och upp till 6 (verkställande direktören) / 5 (vice verkställande direktören) per sparaktie beroende på uppfyllnad av Prestationsvillkoret.

Utnyttjande av rätt att återkräva

Bolaget har inte återkrävt någon ersättning från verkställande direktören eller vice verkställande direktören.

Efterlevnad av ersättningsriktlinjerna

Rörlig ersättning har inte utbetalats under 2022 och den fasta ersättningen har varit marknadsmässig. Värdet av övriga förmåner har inte överstigit 10 procent av den fasta lönen. Den totala ersättningen till verkställande direktören och vice verkställande direktören har varit i överensstämmelse med bolagets ersättningsriktlinjer.

Undantag och avvikelser från ersättningsriktlinjerna och från implementeringen av riktlinjerna

Det har inte förekommit några avvikelser från rutinerna för implementering av ersättningsriktlinjerna eller några undantag från riktlinjerna i sig. Det har inte förekommit några väsentliga förändringar avseende ersättning.

Jämförande information avseende förändringar av ersättning och resultat

Tabell 2 – Förändringar i ersättning och resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren⁴

	2018 vs 2017	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2022 ⁵
VD, TSEK	+487 (+6%)	+10 (+0%)	+720 (+8%)	+4 (0%)	+966 (+10%)	10 753
Vice VD, TSEK	+244 (+6%)	+239 (+6%)	+371 (+8%)	+21 (0%)	+359 (+7%)	5 332
Rörelseresultat ⁶ , MSEK	+309 (+14%)	-131 (-5%)	+134 (+6%)	+1 582 (+64%)	+3 201 (+79%)	7 262
Resultat efter skatt, MSEK	+600 (+36%)	+6 463 (+285%)	-6 751 (-77%)	+1 025 (+52%)	+2 870 (+96%)	5 874
Genomsnittlig ersättning till anställda, TSEK ⁷	+9 (+2%)	+6 (+1%)	+17 (+3%)	+5 (+1%)	+29 (+5%)	568

Information om synpunkter från aktieägare

Aktieägarna har inte framfört några synpunkter eller kommentarer i samband med föregående års stämmobehandling av ersättningsrapporten.

⁴ Exklusive ersättning enligt aktiebaserade program antagna av bolagsstämman samt pensionskostnader. För ersättning 2022 inklusive pensionskostnad, se tabell 1 ovan.

⁵ Totalt belopp föregående räkenskapsår.

⁶ Exklusive jämförelsestörande poster.

⁷ Redovisad personalkostnad baserad på antalet heltidsekvivalenter anställda i moderbolaget, exklusive medlemmar i koncernledningen och anställda i verksamheter förvärvade från 2021.