

# Ersättningsrapport 2021

## 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 2021. 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 2021

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](http://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 beslutat att införa ett långsiktigt aktiebaserat incitamentsprogram för seniora ledande befattningshavare.

**Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören och vice verkställande direktören under 2021 (SEK)**

	Fast ersättning				Pensions kostnad <sup>2</sup>	Total ersättning
	Grundlön	Övriga förmåner <sup>3</sup>	Rörlig ersättning	Extra-ordinära poster <sup>1</sup>		
Henrik Sjölund VD	9 360 000	426 724	n/a	n/a	5 907 348	15 694 072
Anders Jernhall vVD	4 884 000	88 579	n/a	n/a	2 741 988	7 714 567

<sup>1</sup> Engångsförmåner (ingångsbonus, avgångsvederlag etc.)

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Förmåner som är skattepliktiga för mottagaren.

## Aktiebaserad ersättning

Ett långsiktigt aktiebaserat incitamentsprogram med en löptid från maj 2019 till maj 2022 (**Programmet**) antogs av årsstämman 2019. Syftet med Programmet är att bibehålla en nära intressegemenskap mellan de anställda och aktieägarna och att främja ett långsiktigt engagemang i Holmen.

Under förutsättning att den anställde har gjort en egen investering i aktier i bolaget (sparaktier), upp till 10 procent av dennes årslön, och att aktierna behålls under Programmet, kommer den anställde, i slutet av Programmet, att vederlagsfritt tilldelas 0,5 matchningsaktier och upp till 3-6 prestationsaktier per sparaktie, beroende på befattning och uppfyllelse av prestationsvillkor.

Tilldelningen av matchningsaktier förutsätter en positiv totalavkastning under räkenskapsåren 2019–2021. Matchningsvillkoret är uppfyllt då totalavkastningen uppgått till 161 procent under 2019–2021. Tilldelning av prestationsaktier förutsätter att vissa villkor för avkastning på sysselsatt kapital under räkenskapsåren 2019–2021 är uppfyllda. Avkastningen på sysselsatt kapital har för åren 2019–2021 uppgått till i genomsnitt 7,7 procent. Detta medför att deltagarna erhåller 72 procent av maximalt antal prestationsaktier. Det finns ett tak för tilldelningen som innebär, något förenklat, att värdet av varje rättighet till matchnings- eller prestationsaktier är begränsat till 200 procent av aktiepriset vid Programmets ingång. Skulle värdet av rättigheterna till matchnings- och prestationsaktier vid tilldelning överstiga detta värde görs en proportionell minskning av tilldelningen av antalet matchnings- och prestationsaktier. Om taket blir tillämpligt beror på aktiekursen i april 2022.

Mer information om Programmet och prestationsvillkoret finns på bolagets hemsida [www.holmen.com](http://www.holmen.com).

44 personer deltar i Programmet. Maximalt kan tilldelning av matchnings- och prestationsaktier uppgå till 112 00 aktier av serie B, motsvarande 0,1 procent av aktiekapitalet och ungefär 0,02 procent av rösterna.

### Ersättning till verkställande direktören och vice verkställande direktören i aktier

Den verkställande direktören har investerat i 4 400 sparaktier och vice verkställande direktören i 2 327 sparaktier. De har 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 kommer verkställande direktören att tilldelas 2 200 matchningsaktier och 19 008 prestationsaktier och vice verkställande direktören tilldelas 1 164 matchningsaktier och upp till 8 377 prestationsaktier. Tilldelningen kan komma att minskas till följd av att värdet av rättigheterna överstiger det ovan beskrivna taket.

### 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 2021 och den fasta ersättningen har varit marknadsmässig. Värdet av övriga förmåner har inte överstigit 10 procent av den fasta lönen och verkställande direktören och vice verkställande direktören har inte tilldelats några aktier eller aktiebaserade derivat av något slag. 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 räkenskapsåren<sup>4</sup>

	2017 vs 2016	2018 vs 2017	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2021 <sup>5</sup>
VD, TSEK	+565 (+7%)	+487 (+6%)	+10 (+0%)	+720 (+8%)	+4 (0%)	9 787
Vice VD, TSEK	-251 (-6%)	+244 (+6%)	+239 (+6%)	+371 (+8%)	+21 (0%)	4 973
Rörelseresultat <sup>6</sup> , MSEK	+4 (+0%)	+309 (+14%)	-131 (-5%)	+134 (+6%)	1 582 (+64%)	4 061
Resultat efter skatt, MSEK	+244 (+17%)	+600 (+36%)	+6 463 (+285%)	-6 751 (-77%)	1 025 (+52%)	3 004
Genomsnittlig ersättning till anställda, TSEK <sup>7</sup>	+17 (+3%)	+9 (+2%)	+6 (+1%)	+17 (+3%)	+5 (+1%)	560

## Information om synpunkter från aktieägare

Aktieägarna har inte framfört några synpunkter eller kommentarer i samband med föregående års stämmobehandling av ersättningsrapporten för 2020.

<sup>4</sup> Exklusive ersättning enligt aktiebaserade program antagna av bolagsstämman samt pensionskostnader. För total ersättning 2021, se tabell 1 ovan.

<sup>5</sup> Totalt belopp föregående räkenskapsår.

<sup>6</sup> Exklusive jämförelsestörande poster.

<sup>7</sup> Redovisad personalkostnad baserad på antalet heltidsekvivalenter anställda i moderbolaget, exklusive medlemmar i koncernledningen.