

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Dessa riktlinjer avser ersättning och andra anställningsvillkor för verkställande direktören, vice verkställande direktör och övriga ledande befattningshavare, dvs de affärsområdes- och stabschefer som rapporterar direkt till verkställande direktören. Riktlinjerna ersätter de riktlinjer som beslutades av årsstämman 2020 och ska tillämpas på ersättningar som avtalas efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2023. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Holmens strategi är att äga och förädla skog. Holmens skogsinnehav utgör basen för verksamheten, där råvaran växer och förädlas till allt från trävaror för klimatsmart byggande till förnybara förpackningar, magasin och böcker, med energi som till stor del kommer från egen vatten- och vindkraft.

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet förutsätter att bolaget kan attrahera rätt medarbetare. Denna riktlinje avser att ge Holmen förutsättningar att rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare samt säkerställa att formerna för ersättning och övriga villkor är enhetliga och konsekventa.

Formerna för ersättning

I bolaget inrättas från tid till annan långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram. Dessa beslutas av bolagsstämman och omfattas därför inte av dessa riktlinjer. För mer information om dessa hänvisas till www.holmen.com.

Ersättning till ledande befattningshavare ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftig på den arbetsmarknad befattningshavaren verkar samt vara relaterad till befattningshavarens ansvar, befogenheter och prestation. Ersättning får utgöras av fast lön, rörlig ersättning, övriga förmåner samt pension.

Rörlig ersättning ska syfta till att motivera och belöna värdeskapande insatser som stödjer bolagets affärsstrategi, hållbarhet och långsiktiga intressen. Den rörliga ersättningen ska beräknas på utfall i förhållande till mätbara mål och inte överstiga 50% av den fasta årliga lönen. Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig ersättning ska under vanliga omständigheter kunna mätas årsvis.

Övriga förmåner får innefatta bland andra sjukvårdsförsäkring, bostadsförmån och bilförmån. Sådana förmåner ska där de förekommer utgöra maximalt 10 procent av den fasta lönen.

Pensionsåldern ska normalt vara 65 år. Pensionsförmånen ska vara premiebestämd och normalt uppgå till 30 % av den fasta kontantlönen.

Uppsägningstid och avgångsvederlag

Uppsägningstiden ska vara sex månader oavsett om uppsägningen sker på initiativ av bolaget eller befattningshavaren. Vid uppsägning från bolagets sida ska ett avgångsvederlag kunna utgå med belopp motsvarande högst 18 månadslöner.

Beaktande av lön och anställningsvillkor för övriga anställda

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för bolagets övriga anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av beslutsunderlaget vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. I utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen ska enligt 8 kap 51 § Aktiebolagslagen upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera tillämpningen av riktlinjen samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. Ersättningsutskottets ledamöter ska vara oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna.

Frångående av riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt frånga riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft.

Betydande förändringar av riktlinjerna 2023

Vid 2023 års översyn av dessa riktlinjer har former och begränsningar för rörlig ersättning reglerats, i övrigt har inga betydande förändringar genomförts. Aktieägare har inte lämnat synpunkter på tidigare version av riktlinjerna.

Stockholm i januari 2023

Styrelsen