

Ersättningsrapport 2025

Introduktion

Ersättningsrapporten ger en översikt av hur Holmen AB:s (publ) (Holmen) riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, antagna av årsstämman 2023, har implementerats under 2025. 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 i bolagsstyrningsrapporten.

Utveckling under verksamhetsåret

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i VD-ordet i årsredovisningen.

Översikt av tillämpningen av ersättningsriktlinjerna

Holmen har tillämpat de riktlinjer för ersättning som antogs av årsstämman 2023. Enligt dessa ska ersättning till ledande befattningshavare 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. Den rörliga ersättningen ska beräknas på utfall i förhållande till mätbara mål och inte överstiga 50 procent av den fasta årliga lönen. Övriga förmåner får innefatta bland andra sjukvårdsförsäkring, bostadsförmån och bilförmån. Sådana förmåner ska där de förekommer utgöra maximalt 10 procent av den fasta lönen.

Ersättningsriktlinjerna återfinns i not 4 i årsredovisningen. Revisorsrapporten avseende efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på [holmen.com](https://www.holmen.com). Det har inte förekommit några avvikelser från rutinerna för implementering av ersättningsriktlinjerna eller några undantag från riktlinjerna i sig.

Den totala ersättningen till verkställande direktören och vice verkställande direktören framgår av tabell 1 nedan.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören och vice verkställande direktören under 2025 (SEK)

	Fast grundlön	Övriga förmåner ¹	STI (ettårig rörlig ersättning) ²	LTI (treårig rörlig ersättning) ³	Pensions kostnad ⁴	Total ersättning	Andel fast/rörlig ersättning
Henrik Sjölund VD	11 400 000	512 387	3 095 100	4 612 440	6 978 948	26 598 875	71%/29%
Anders Jernhall vVD	6 300 000	140 270	1 710 450	2 000 747	3 293 103	13 444 570	72%/28%

Aktiebaserad ersättning

Utöver ersättning enligt riktlinjerna har årsstämman 2022, 2024 och 2025 antagit långsiktigt aktiebaserade incitamentsprogram (LTIP). För deltagande i programmen krävs en egen investering i Holmen-aktier (s.k. sparaktier). Ytterligare information om programmen återfinns i bolagets årsredovisning not 4 och i underlagen för respektive årsstämma på [holmen.com](https://www.holmen.com).

LTIP 2022

VD deltog med 1 900 sparaktier och vice VD med 989 sparaktier i LTIP 2022. Programmens prestationsvillkor 2022-2024 var kopplade till dels avkastningen på sysselsatt kapital i industriaffärsområdena (dvs Trävaror samt Kartong och Papper) (ROCE), dels till totalavkastningen på Holmens aktie. När programmet löpte ut under 2025 tilldelades VD 11 400 aktier och vice VD 4 945 aktier, baserat på att villkoret kopplat till avkastningen på sysselsatt kapital uppfyllts fullt ut (villkorets intervall var 12-17 % ROCE) medan villkoret kopplat till aktiens totalavkastning inte uppnåddes (villkoret var en totalavkastning om minst 10 %).

LTIP 2024

VD deltar med 2 500 sparaktier och vice VD med 1 435 sparaktier i LTIP 2024. Programmet har prestationsvillkor under perioden 2024-2026 kopplat till ROCE, utvecklingen för koncernens klimatnytta samt totalavkastningen för Holmens aktie. Ytterligare detaljer kring prestationsvillkoren i [2024 års program](#) finns tillgängliga på [holmen.com](https://www.holmen.com). När programmet löper ut våren 2027 kan VD maximalt tilldelas 16 250 aktier och vice VD 7 893 aktier, om villkoren uppfyllts till fullo.

¹ Förmåner som är skattepliktiga för mottagaren.

² Avser STI som är intjänad 2025 och utbetalas under 2026.

³ Avser LTIP 2022 som utbetalades 2025.

⁴ Pensionsplanen är avgiftsbestämd. I de rapporterade kostnaderna inkluderas kostnaden för en option att pensioneras före ordinarie pensionsålder och kostnaden för sjukförsäkring. Obligatoriska sociala avgifter är exkluderade.

LTIP 2025

VD deltar med 3 000 sparaktier och vice VD med 1 689 sparaktier i LTIP 2025. Programmet har prestationsvillkor under perioden 2025-2027 kopplat till ROCE, utvecklingen för koncernens klimatnytta samt totalavkastningen för Holmens aktie. Ytterligare detaljer kring prestationsvillkoren i [2025 års program](#) finns tillgängliga på [holmen.com](https://www.holmen.com). När programmet löper ut våren 2028 kan VD maximalt tilldelas 19 500 aktier och vice VD 9 290 aktier, om villkoren uppfyllts till fullo.

Översikt LTIP

Nedan sammanfattas prestationsvillkoren i LTIP-programmen. För samtliga program gäller att vid totalavkastningen på Holmens B aktie överstigande 10 % tilldelas 0,5 aktier per sparaktie. Vid uppfyllande av villkoren för ROCE och klimatnytta kan ytterligare upp till sex aktier per sparaktie tilldelas (vVD upp till fem aktier). För tilldelning av dessa aktier allokeras ROCE en vikt på 90 % och klimatnyttan 10 %. Tilldelning enligt ROCE-parametern kräver att miniminivån överskrids och för maximal tilldelning att maximinivån uppnås. Vid en ROCE mellan miniminivån och maximinivån utgår tilldelning linjärt. Klimatnyttokriteriet är uppfyllt vid ökad rapporterad klimatnytta jämfört med föregående år (se mer om klimatnyttorapportering i årsredovisningen sid 112 och 116).

	Totalavkastning	ROCE	Klimatnytta
LTIP 2022	10%	12-17%	n/a
LTIP 2024	10%	11-21%	ska öka
LTIP 2025	10%	10-20%	ska öka

Kortfristig rörlig ersättning

Den kortfristiga rörliga ersättningen till ledande befattningshavare (STI) beräknas årsvis och kan uppgå till maximalt 50 % av årlig fast lön för VD och vice VD. STI är inte pensionsgrundande.

Kriterierna för STI intjänad 2025 (utbetalning 2026) är till 90 % baserat på ROCE och till 10 % på om olycksfrekvensen på Holmens arbetsplatser minskat. Intervallet för ROCE är 10-20 %. För att STI relaterat till ROCE-kriteriet ska utgå krävs att miniminivån överskrids och för maximal STI krävs att maximinivån uppnås. Vid en ROCE mellan miniminivån och maximinivån utgår STI linjärt.

ROCE för industriaffärsområdena uppgick sammantaget till 14,9 % och olycksfrekvensen minskade till 4,7 olyckor per miljon arbetade timmar jämfört med 5,3 under 2024. Det innebär att utfallet för STI 2025 uppgick till 54 % av maximal STI.

Ersättning avseende STI 2024 (utbetalning 2025) framgick av [ersättningsrapporten för 2024](#).

Utnyttjande av rätt att återkräva

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

Jämförande information avseende förändringar av ersättning och resultat

Tabell 2 – Förändringar i ersättning och resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren⁵

	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2023 vs 2022	2024 vs 2023	2025 vs 2024	2025 ⁶
VD, TSEK	+4 (0%)	+966 (+10%)	+6 260 (+58%)	-2 397 (-14%)	+392 (+3%)	15 007
Vice VD, TSEK	+21 (0%)	+359 (+7%)	+3 223 (+60%)	-985 (-12%)	+581 (+8%)	8 151
Rörelseresultat ⁷ , MSEK	+1 582 (+64%)	+3 201 (+79%)	-2 507 (-35%)	-1 034 (-22%)	-452 (-12%)	3 270
Resultat efter skatt, MSEK	+1 025 (+52%)	+2 870 (+96%)	-2 177 (-37%)	-836 (-23%)	+18 (1%)	2 879
Genomsnittlig ersättning till anställda, TSEK ⁸	+5 (+1%)	+29 (+5%)	+44 (+8%)	+27 (+4%)	+14 (2%)	653

⁵ Exklusive ersättning enligt aktiebaserade program antagna av bolagsstämman samt pensionskostnader. För ersättning inklusive pensionskostnad, se tabell 1 ovan.

⁶ Totalt belopp föregående räkenskapsår.

⁷ Exklusive jämförelsestörande poster.

⁸ Redovisad personalkostnad baserad på antalet heltidsekvivalenter anställda i moderbolaget, exklusive medlemmar i koncernledningen.