



Ersättningsrapport 2020

INTRODUKTION

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare i BillerudKorsnäs ("ersättningsriktlinjerna"), antagna av årsstämman 2020, har tillämpats under 2020. Rapporten innehåller även information om ersättning till BillerudKorsnäs VD och styrelseledamöter (utöver styrelsearvode beslutat av årsstämman), samt en sammanfattning av BillerudKorsnäs utestående aktiebaserade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiet för svensk bolagsstyrnings Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

UTVECKLING UNDER 2020

VDn sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på s. 6-7 i års- och hållbarhetsredovisningen 2020.

ÖVERSIKT ÖVER TILLÄMPNINGEN AV ERSÄTTNINGSRIKTLINJERNA UNDER 2020

BillerudKorsnäs utmanar konventionella förpackningar för en hållbar framtid och denna mission beskriver syftet med BillerudKorsnäs verksamhet. Lönsam tillväxt är förutsättningen för att steg för steg utmana mindre hållbara förpackningsmaterial och -lösningar. För att leverera lönsam tillväxt bedrivs ett målmedvetet och intensivt arbete. BillerudKorsnäs medarbetare är de som, med kunden i centrum, driver den förändring som krävs för att realisera strategin och uppnå det syfte vi strävar mot – en hållbar framtid.

Enligt BillerudKorsnäs ersättningsriktlinjer ska ersättningen bestå av följande komponenter: fast kontant lön, rörlig kontant ersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Utöver de ersättningar som omfattas av ersättningsriktlinjerna har BillerudKorsnäs årsstämmor beslutat att anta aktiebaserade incitamentsprogram samt arvode till styrelsen. Ersättningsriktlinjerna återfinns på s. 104-105 i års- och hållbarhetsredovisningen och på BillerudKorsnäs hemsida, www.billerudkorsnas.com.

Tillämpningen av ersättningsriktlinjerna samt nuvarande strukturer och nivåer för ersättning, i vilken utsträckning inbjudna anställda deltar och förväntat utfall i bolagets planer för kort- och långsiktig rörlig ersättning, övervakas och utvärderas kontinuerligt av ersättningsutskottet och rapporteras och diskuteras vid styrelsemöten. Både ersättningsutskottet och revisorn har dragit slutsatsen att BillerudKorsnäs har följt ersättningsriktlinjerna under 2020, med ett undantag. I samband med rekryteringen av den nya VDn under 2020 träffade styrelsen en överenskommelse med den nya VDn om att pensionsförmånen för VDn ska uppgå till 35 % av årslönen (jämfört med 30 % i ersättningsriktlinjerna) för att VDs ersättningspaket skulle bli konkurrenskraftigt. Inga andra avsteg från ersättningsriktlinjerna har beslutats om och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt ersättningsriktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Revisorsyttrandet avseende bolagets efterlevnad av ersättningsriktlinjerna finns tillgängligt på BillerudKorsnäs hemsida, www.billerudkorsnas.com.

Baserat på slutsatserna från utvärderingen av programmen för rörlig ersättning och tillämpning av ersättningsriktlinjerna har styrelsen beslutat att föreslå huvudsakligen oförändrade ersättningsriktlinjerna, även om mindre ändringar föreslås för att återspegla nuvarande ersättningsstrukturer och -nivåer. De föreslagna nya ersättningsriktlinjerna återfinns på sida 55-56 i års- och hållbarhetsredovisningen och under punkt 14 i kallelsen till årsstämman (både års- och hållbarhetsredovisningen och kallelsen finns tillgängliga på BillerudKorsnäs hemsida, www.billerudkorsnas.com).



ERSÄTTNING TILL DE VERKSTÄLLANDE DIREKTÖRERNA OCH STYRELSELEDAMÖTER (UTÖVER STYRELSEARVODE BESLUTAT AV ÅRSSTÄMMAN) 2020¹

Namn på ledamot, position (början/slut) TSEK	Räkenskapsår	1 Fast ersättning		2	3	4	5	6
		Grundlön ²	Andra förmåner ³	Rörlig ersättning - ettårig variabel ⁴	Extraordinära punkter	Pensionskostnad	Total ersättning	Andel av fast och rörlig ersättning
Lennart Holm, Tillförordnad VD	2020 (januari-oktober)	6 478	251	-	-	1 930	8 659	100 % fast
Christoph Michalski, VD	2020 (november-december)	1 502	24	-	-	534	2 060	100 % fast
Andrea Gisle Joosen, Styrelseledamot	2020	85 ⁵	-	-	-	-	85 ⁶	100 % fast

TILLÄMPNING AV PRESTATIONSMÅLEN

En förutsättning för ett framgångsrikt genomförande av bolagets affärsstrategi och för skydd att dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhetsmål, är att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerad personal. För detta ändamål är det nödvändigt att bolaget erbjuder konkurrenskraftig ersättning. BillerudKorsnäs ersättningsriktlinjer gör det möjligt för bolaget att erbjuda VD en konkurrenskraftig totalersättning. Genom att fastställa att rörlig ersättning ska kopplas till förutbestämda och mätbara finansiella och icke-finansiella mål, främjar den rörliga kontanterersättningen, tillsammans med BillerudKorsnäs aktiebaserade incitamentsprogram, BillerudKorsnäs affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhetsarbete.

Givet att Lennart Holm var tillförordnad VD under huvuddelen av 2020, och att Christoph Michalski utsågs till VD från november 2020, intjänades ingen rörlig ersättning under 2020 av respektive VD. Prestationsvillkoren och målnivåerna för rörlig kontanterersättning till VD för 2021 innefattar en uppsättning förutbestämda och mätbara resultatmått kopplade till BillerudKorsnäs strategi (EBITDA, nettoförsäljning och specifika hållbarhetsmål), och fastställdes av styrelsen i december 2020. Tillämpningen av dessa prestationsmål för 2021 kommer att rapporteras av BillerudKorsnäs i nästa års ersättningsrapport.

AKTIEBASERAD ERSÄTTNING

Utestående aktiebaserade incitamentsprogram

BillerudKorsnäs flera långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram som erbjudits ledningsgruppen och andra nyckelpersoner. Målsättningen med dessa program är att attrahera, motivera och behålla de anställda som deltar genom att tillhandahålla långsiktiga incitament genom tilldelning av en ersättning kopplad till bolagets aktiekurs. Programmen är utformade så att deltagarnas incitament överensstämmer med aktieägarnas intressen.

Per den 31 december 2020 har bolaget tre pågående aktiebaserade incitamentsprogram (2018, 2019 och 2020) beslutade av årsstämman ("programmen").

Programmen är riktade till högst 100 anställda inklusive VDn och övriga medlemmar i koncernledningen samt andra nyckelanställda och talanger. Vid tidpunkten för årsstämman 2021 kommer de två programmen från 2019 och 2020 att pågå, medan programmet för 2018 avslutas i samband med offentliggörandet av BillerudKorsnäs kvartalsrapport för första kvartalet, i april 2021.

¹ Tabellen visar kostnader för ersättningar under 2020.

² Denna del innefattar kostnader för betalda semesterdagar, semestertillägg, ersättning för utlägg och lunchkuponger utöver fast lön.

³ Denna del innefattar biltillägg, bränsletillägg, hälsovårdstillägg och andra förmåner.

⁴ Ingen av VDarna intjänade någon rörlig ersättning under 2020.

⁵ Styrelseledamoten Andrea Gisle Joosen mottog ersättning för arbete utfört i BillerudKorsnäs Venture AB i tillägg till hennes ordinarie arbete i styrelsen.

⁶ Styrelseledamoten Andrea Gisle Joosen mottog ersättning för arbete utfört i BillerudKorsnäs Venture AB i tillägg till hennes ordinarie arbete i styrelsen.

Programmen har samma övergripande struktur och kräver att de anställda som deltar i programmen ska äga aktier i BillerudKorsnäs. För varje aktie som allokeras till programmen kan deltagarna tilldelas BillerudKorsnäsaktier – verderlagsfritt – under förutsättning:

- att deltagaren behåller sin anställning i BillerudKorsnäs och behåller de BillerudKorsnäsaktier som ägs inom ramen för varje program under den treåriga intjänandeperioden, och
- uppfyllelse av vissa prestationsvillkor och villkor uppställda för att behålla de anställda för varje program under den treåriga mätperioden, dessa villkor har bedömts vara av väsentlig betydelse för BillerudKorsnäs framtida utveckling

Antalet aktier som deltagaren tilldelas beror på uppfyllelsen av prestationsvillkoren och villkor uppställda för att behålla de anställda. Dessa villkor är liknande i programmen från 2018 och 2019, medan den så kallade matchningsaktien ersattes med en prestationsaktie kopplat till ett specifikt hållbarhetsmål i programmet från 2020 (se nedan för en mer detaljerad beskrivning av prestationsvillkoren).

De anställda som deltar i programmet delas upp i tre deltagarkategorier. Kategori 1 och 2 kan allokera BillerudKorsnäsaktier upp till ett värde av 10 % av deras respektive bruttogrundlön, medan kategori 3 kan allokera 500 BillerudKorsnäsaktier, i varje plan. För varje aktie som ägs inom ramen för programmet kan kategori 1 erhålla upp till sex BillerudKorsnäsaktier, kategori 2 kan erhålla upp till fem BillerudKorsnäsaktier och kategori 3 kan erhålla upp till fyra BillerudKorsnäsaktier.

BillerudKorsnäs VD, Christoph Michalski, deltar i kategori 1 i programmet för 2020 som intjänas i samband med BillerudKorsnäs kvartalsrapport för det första kvartalet 2023, och har allokerat totalt 8 134 BillerudKorsnäsaktier till programmet.

Alla program omfattar BillerudKorsnäsaktier. Ytterligare information om utestående aktiebaserade program finns i not 29 på sida 104-105 och på 54-55 i års- och hållbarhetsredovisningen 2020 och på BillerudKorsnäs hemsida, www.billerudkorsnas.com.

Prestationsmål i utestående aktiebaserade incitamentsprogram

LTIP-år		Serie A Prestationsaktierätt	Serie B Prestationsaktierätt
2018	Matchningsaktierätter 50 % beroende av positiv TSR för perioden	BillerudKorsnäs årliga organiska tillväxt 2 %-4 %	BillerudKorsnäs justerade EBITDA-marginal 15 %-18 %.
2019		50 % beroende av positiv TSR för perioden	50 % beroende av positiv TSR för perioden
2020	Prestationsaktie för hållbarhet, mätt på DJSI 50 % beroende av positiv TSR för perioden	BillerudKorsnäs' årliga organiska tillväxt 2 %-6 % 50 % beroende av positiv TSR för perioden	BillerudKorsnäs justerade EBITDA-marginal 13 %-18 %. 50 % beroende av positiv TSR för perioden

Nytt föreslaget prestationsbaserat långsiktigt aktieprogram för 2021

Baserat på slutsatserna från utvärderingen av de aktiebaserade programmen och deltagandenivån och utfallet i programmen har styrelsen beslutat att föreslå ett nytt prestationsbaserat långsiktigt aktieprogram för 2021. Det nya programmet är utformat för att bättre uppfylla syftet med incitamentsprogrammet, vilket är att skapa incitament för deltagarna, vara mer lättförståeligt och lättillgängligt för deltagarna samt att sammanlänka deltagarnas och aktieägarnas intressen.

Det föreslagna nya prestationsbaserade långsiktiga aktieprogrammet för 2021 är beskrivet under punkt 15 i kallelsen till årsstämman (kallelsen återfinns på BillerudKorsnäs hemsida, www.billerudkorsnas.com).



BILLERUDKORSNÄS

JÄMFÖRELSEINFORMATION AVSEENDE FÖRÄNDRINGAR AV ERSÄTTNING OCH BILLERUDKORSNÄS PRESTATION

Ersättning och bolagets prestation ('000 SEK om inte annat anges)⁷

	2019	2020
Ersättning till ledningen⁸		
VD	26 828	10 719
VD, justerad för avgångsvederlag	9 693	10 719
Bolagets prestation⁹		
Tillväxtmål i procent	3	-2
EBITDA-marginal	12	11
Avkastning på sysselsatt kapital (ROCE)	4	3
Räntebärande nettoskuld/EBITDA	1,9	2,0
Utdelning i procent av resultatet, netto	13	135
Genomsnittlig ersättning på heltidsbasis för anställda¹⁰		
Anställda i bolaget	548	564

YTTERLIGARE INFORMATION TILLGÄNGLIG I ÅRS- OCH HÅLLBARHETSREDOVISNINGEN 2020 OCH PÅ BILLERUDKORSNÄS HEMSIDA

BillerudKorsnäs ersättningsriktlinjer antagna av årsstämman 2020 och revisorsyttrande avseende huruvida BillerudKorsnäs har följt riktlinjerna finns tillgängliga på BillerudKorsnäs hemsida, www.billerudkorsnas.com.

Ytterligare information avseende BillerudKorsnäs ersättningar under 2020 som inte omfattas av denna rapport finns tillgänglig i års- och hållbarhetsredovisningen 2020, som finns tillgänglig på:

s. 52-53	Ersättningsutskottets arbete under 2020
not 29 på s. 104-105	Information som krävs enligt 5 kap. 40 – 44 §§ årsredovisningslagen (1995:1554), inklusive detaljerad information avseende ersättning till övriga ledande befattningshavare som omfattas av ersättningsriktlinjerna antagna vid årsstämman 2020 och BillerudKorsnäs aktie- och aktierelaterade incitamentsprogram
not 29 på s. 104-105	Ersättning till styrelsen

⁷ Intjänad ersättning under respektive år.

⁸ Ersättning inkluderar fast och rörlig kortsiktig ersättning och förmåner, 26 828 tusen SEK inkluderar inte LTIP-kostnader för 2019 uppgående till 389 tusen SEK.

⁹ För definition av prestationsvillkor vänligen se Års- och hållbarhetsredovisningen 2020 och huvudsakligen avsnittet "Nyckeltalsdefinitioner".

¹⁰ Ersättning innefattar fast och rörlig kortsiktig och långsiktig ersättning och förmåner.