

## **STYRELSENS I BILLERUD AKTIEBOLAG (PUBL) REDOVISNING ENLIGT 10.3 I SVENSK KOD FÖR BOLAGSSTYRNING AV RESULTATET AV ERSÄTTNINGSGRUPPENS UTVÄRDERING**

---

### **ALLMÄNT**

Ersättningsutskottet, som är inrättat av styrelsen i Billerud Aktiefbolag (publ) ("Billerud"), följer och utvärderar årligen gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. Ersättningsutskottet följer och utvärderar också pågående och under året avslutade program för rörlig ersättning liksom tillämpningen av de av årsstämman antagna riktlinjerna för ersättningar till ledande befattningshavare ("Riktlinjerna"). Styrelsen i Billerud avger härmed, i enlighet med 10.3 i Svensk kod för bolagsstyrning, sin redovisning av resultatet av ersättningsutskottets genomförda utvärdering.

Ersättningsformerna för VD och övriga medlemmar av ledningsgruppen utgörs av fast lön, rörlig lön, långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram och övriga förmåner såsom tjänstebil samt pension. Dessa ersättningsformer är avsedda att motivera koncernledningen att göra sitt yttersta för att säkerställa bolagets och aktieägarnas intressen.

### **RÖRLIG ERSÄTTNING**

Den rörliga ersättningen till ledande befattningshavare i Billerud består av ett kortfristigt kontantbaserat rörligt ersättningsprogram samt av ett långsiktigt aktiebaserat incitamentsprogram. Programmen är utformade med syfte att främja bolagets långsiktiga värdeskapande.

De kortfristiga kontantbaserade rörliga ersättningsmodellerna löper räkenskapsårsvis och baseras på förutbestämda och mätbara finansiella och individuella mål. I slutet av löptiden görs en utvärdering av de individuella ledningspersonernas prestationer utifrån de förutbestämda målen med hänsyn tagen till kompetens, ansvarsområde och prestation.

Den rörliga kontanta ersättningen utgår endast under förutsättning av att bolagets resultat är positivt och är maximerad till en fastställd procentsats av fast årslön, vilken varierar mellan 30 och 45 procent.

Bolaget har för närvarande ett pågående långsiktigt aktiebaserat incitamentsprogram, som antogs vid årsstämman 2010 ("LTIP 2010"). Programmet omfattar högst 90 ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner inom Billerudkoncernen, vilka personer bedöms vara av väsentlig betydelse för koncernens framtida utveckling. Deltagande i programmet förutsätter investering i ett eget aktieinnehav i bolaget. Programmet har en intjänandeperiod om tre år och baseras på villkor om fortsatt anställning samt uppfyllande av vissa förutbestämda finansiella prestationskrav. Förutsatt att dessa villkor uppfylls kan deltagarna i slutet av intjänandeperioden vederlagsfritt tilldelas aktier i Billerud, i proportion till deltagarens egna initiala investering av Billerudaktier.

Under 2010 avslutades ett aktiebaserat incitamentsprogram som antogs av årsstämman 2007 ("LTIP 2007"). LTIP 2010 bygger i allt väsentligt på samma principer som LTIP 2007. För ytterligare information om LTIP 2007 och LTIP 2010, inklusive information om utfallet av LTIP 2007, hänvisas till bolagets årsredovisning och information på bolagets webbplats.

## **UTVÄRDERING AV PROGRAM FÖR RÖRLIG ERSÄTTNING**

Avseende de kortfristiga kontantbaserade rörliga ersättningarna till VD respektive ledningsgrupp under år 2010, har ersättningsutskottet konstaterat att samtliga mål och målområden för år 2010 avseende den rörliga lönen bedömts vara relevanta. För 2010 blev utfallet av den rörliga kontanta ersättningen 38,6 procent för bolagets verkställande direktör och 30,4 procent i genomsnitt för ledningsgruppen.

Ersättningsutskottet genomförde under januari/februari år 2011 en utvärdering av det under året avslutade LTIP 2007 och det pågående LTIP 2010. Utvärderingen visar att de finansiella mål som satts upp för LTIP 2010 bedöms som relevanta. Utvärderingen visar också att en majoritet av deltagarna anser att programmet bidrar till att uppnå intressegemenskap mellan deltagarna och bolagets aktieägare. Mot bakgrund av den utvärdering som har gjorts anser ersättningsutskottet att långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram enligt de principer som gäller för LTIP 2007 och LTIP 2010 stärker Billeruds förmåga att behålla de bästa talangerna för centrala ledarskapspositioner samt stimulerar deltagarna till ökade insatser genom att sammanlänka deras intressen och perspektiv med aktieägarnas. Styrelsen har därför föreslagit årsstämman 2011 att införa ett nytt aktiebaserat långsiktigt incitamentsprogram (LTIP 2011) som bygger på samma principer som LTIP 2010, men som dock har utformats och diskuterats mot bakgrund av denna utvärdering.

## **UTVÄRDERING AV RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNINGAR TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE**

Avseende tillämpningen av Riktlinjerna har ersättningsutskottet vid sin utvärdering konstaterat att Riktlinjerna dels har varit ändamålsenliga och dels har följts. Möjligheten för styrelsen att avvika från Riktlinjerna om det finns särskilda skäl för det har inte utnyttjats. Bolagets revisor har avgivit ett yttrande till styrelsen om att Billerud har följt Riktlinjerna såsom de fastställdes av årsstämman 2010.

## **ERSÄTTNINGSTRUKTURER OCH ERSÄTTNINGSNIVÅER**

Ersättningsutskottet har bedömt att de ersättningsformer och ersättningsnivåer som tillämpats i bolaget har varit marknadsmässiga och därigenom givit förutsättningar för bolaget att kunna rekrytera och behålla en ledning med hög kompetens och kapacitet att nå uppställda mål.

---

Billerud Aktiebolag (publ)  
Styrelsen  
mars 2011