

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Dessa riktlinjer omfattar lön och annan ersättning till styrelseledamöter, verkställande direktör ("VD"), liksom för andra medlemmar av ledningsgruppen i Bolaget (nedan tillsammans "Ledande befattningshavare"). Styrelsens förslag inför årsstämman 2024 innebär oförändrade riktlinjer. Bolaget har inte någon skyldighet att upprätta ersättningsriktlinjer, utan dessa riktlinjer har upprättats helt frivilligt.

Dessa ersättningsriktlinjer ska tillämpas på samtliga avtal som träffas, eller ändringar i existerande avtal, med Ledande befattningshavare efter det att årsstämman fastställt riktlinjerna. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Riktlinjernas främjande av Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Bolagets affärsidé är att investera i fastigheter och skapa största möjliga riskjusterade avkastning för våra aktieägare genom ett över tid diversifierat fastighetsbestånd. Tillväxt sker främst genom fastighetsförvärv men även fastighetsutveckling.

En framgångsrik implementering av Bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av Bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att Bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att Bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning.

Vid beredningen av dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för Bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totala ersättning, ersättningens komponenter samt ökningen av denna över tid har utgjort en del av beslutsunderlaget vid utvärdering av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

Styrelsen ska ha rätt att tillfälligt, helt eller delvis, frångå riktlinjerna, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och sådant avsteg är nödvändigt för att tillgodose Bolagets långsiktiga intressen och hållbarhet eller för att säkerställa Bolagets ekonomiska bärkraft. Ärende om frångående av riktlinjerna ska beredas av ersättningsutskottet och beslutas av styrelsen.

Formerna för ersättning m.m.

Ersättningen till Ledande befattningshavare kan bestå av en fast och en rörlig del, pensionsförmåner och andra förmåner. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av riktlinjerna – besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram, vilket således inte omfattas av dessa riktlinjer.

Fast grundlön

Ledande befattningshavare som är anställda ska erbjudas en fast lön som är marknadsmässig och konkurrenskraftig, samt baserad på den Ledande befattningshavarens ansvarsområde, erfarenhet, kompetens och uppförande. Lön ska fastställas för varje verksamhetsår.

Rörlig ersättning

Den rörliga ersättningen ska utgå kontant. Den rörliga ersättningen är inte pensionsgrundande och ska utgå från uppfyllandegraden avseende ett antal kriterier som fastställts av Bolagets styrelse.

Kriterier för den rörliga kontantersättningen ska vara utformade med hänsyn till att bidra till Bolagets långsiktiga intressen och affärsstrategier. Den rörliga kontantersättningen kan utgå till Ledande befattningshavare vid extraordinära omständigheter utifrån gemensam och/eller individuell prestation och ska inte överstiga sex månadslöner. Utvärdering och beslut om utfall för ersättning fattas av styrelsen, i vilket aktieägarnas intressen ska beaktas.

Pensionsförmån

Ledande befattningshavare har rätt till premiebetalningar avseende pensionsförsäkring. Pensionsinbetalning ska utgå med högst 30 procent av den pensionsgrundande lönen. Pensionsåldern för VD och andra Ledande befattningshavare följer allmän pensionsålder.

Övriga förmåner

Utöver ovan, erbjuds Ledande befattningshavare förmåner såsom förmånsbil, sedvanlig företagshälsovård och sjukvårdsförsäkring.

Ersättning till styrelsen utöver av stämman beslutade styrelsearvode

Stämموvalda styrelseledamöter ska i särskilda fall kunna erhålla arvode och annan ersättning för arbete som utförs för Bolagets räkning, vid sidan av styrelsearbetet. För sådana tjänster ska kunna utgå ett marknadsmässigt arvode som ska godkännas av styrelsen. Dessa riktlinjer ska tillämpas på sådan ersättning.

Uppsägningstid

Ledande befattningshavares anställnings- eller uppdragsavtal ska gälla tillsvidare. För Ledande befattningshavare gäller sex till nio månaders uppsägningstid vid uppsägning från såväl Bolagets som den Ledande befattningshavarens sida. Inget avgångsvederlag, utöver lön under uppsägningstid, utgår.

Beslutandeprocessen

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. I utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till Ledande befattningshavare. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för Ledande befattningshavare, tillämpningen av ersättningsriktlinjer samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Bolaget.

Ersättningsutskottets ledamöter är oberoende i förhållande till Bolaget och bolagsledningen. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte VD:n eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna.

Som följer av ersättningsutskottets arbetsordning, bereder och lämnar ersättningsutskottet rekommendationer till styrelsens beslut i frågor om ersättningar och andra anställningsvillkor för Bolagets Ledande befattningshavare.

Beskrivning av betydande förändringar av riktlinjerna och beaktning av aktieägarnas synpunkter

Bolaget har genom dessa riktlinjer fastställt principer med koppling till Bolagets affärsstrategi beträffande ersättning, övriga förmåner, anställningsvillkor etc., för vilka synpunkter från aktieägarna har beaktats löpande vid arbetet.