

# Riktlinjer för ersättning till styrelseledamöter och bolagsledning

---

*Detta dokument är framlagt av styrelsen för Acrinova AB (publ), org.nr. 556984–0910 ("Bolaget") den 30 oktober 2019 och ska prövas och fastställas av bolagsstämman minst en gång per år.*

*Detta dokument ägs av styrelsen men förutsätter godkännande av bolagsstämman. Styrelsen äger rätt att uppdra åt verkställande direktören ("VD") och/eller extern konsult att årligen genomföra erforderlig uppdatering av dokumentet inför styrelsens slutliga genomgång. VD är ytterst ansvarig för att internt inom organisationen implementera vad som följer av dokumentet. VD äger rätt att delegera genomförande till extern konsult samt, när så bedöms erforderligt, till annan befattningshavare.*

## 1 Inledning

Riktlinjerna för ersättning och andra anställningsvillkor för bolagsledningen<sup>1</sup> i Bolaget innebär i huvudsak att Bolaget ska erbjuda sina ledande befattningshavare marknadsmässiga ersättningar och att kriterierna därvid ska utgöras av befattningshavarens ansvar, roll, kompetens och befattning. Ersättningar till ledande befattningshavare beslutas av styrelsen exklusive eventuella styrelseledamöter som är i beroendeställning till Bolaget eller bolagsledningen. Riktlinjerna ska tillämpas på nya avtal, eller ändringar i existerande avtal som träffas med ledande befattningshavare efter det att riktlinjerna fastställts och till dess att nya eller reviderade riktlinjer fastställs. Vad som stadgas om Bolaget gäller också i förekommande fall för koncernen.

## 2 Grundläggande princip

Ersättning till styrelseledamöter och bolagsledningen får bestå av följande komponenter: fast ersättning, rörlig ersättning, pensionsavsättning samt övriga förmåner. Bolagsstämman kan därutöver besluta om exempelvis aktierelaterade incitamentsprogram, se avsnitt 9 nedan.

---

<sup>1</sup> Bolagsledningen består av VD, CFO, Fastighetschef och Chef för fastighetsservice.

Lön och annan ersättning samt eventuella aktierelaterade incitamentsprogram ska vara marknadsmässiga och ska sammanvägas på sådant sätt att Bolaget kan attrahera och behålla kompetenta ledande befattningshavare.

### **3 Fast ersättning**

Ledande befattningshavare ska erbjudas en fast lön som är marknadsmässig och baserad på arbetets svårighetsgrad och befattningshavarens ansvar, roll, kompetens och befattning. Den fasta lönen ska omprövas minst årligen.

Av den totala ersättningen avser 97,6 procent fast ersättning.

### **4 Rörlig ersättning**

På förvaltningsresultatet skall avräknas ett belopp motsvarande en avkastning på genomsnittligt eget kapital uppgående till årets genomsnittliga avkastning på en 5-årig statsobligation med tillägg för en riskpremie om 4,25 procent.

Av det belopp som återstår skall fyra (4) procent avsättas till bonus för anställda. Denna bonus kan som högst uppgå till två basbelopp för anställda inom Bolaget och som högst uppgå till två månadslöner för ledande befattningshavare inom Bolaget. Anställda kategoriseras i två grupper med olika antal bonusandelar.

Det erinras därutöver att rörliga ersättningar ska vara utformade enligt förutbestämda och mätbara kriterier för att främja Bolagets långsiktiga värdeskapande. Beträffande utformning utav aktierelaterade incitamentsprogram, se avsnitt 9 nedan

Av den totala ersättningen avser 2,4 procent rörlig ersättning, varav 1,2 procent är hänförlig till Bolagets VD och 1,2 procent till övriga ledningen.

### **5 Pensionsavsättning**

Ledande befattningshavare äger rätt till marknadsmässiga pensionslösningar samt pensionsersättning i förhållande till situationen i det land där befattningshavaren stadigvarande är bosatt. Samtliga pensionsåtaganden ska vara premiebestämda. Löneavstående kan utnyttjas för ökade pensionsavsättningar genom engångsbetalda pensionspremier förutsatt att totalkostnaden för Bolaget blir neutral. För tilläggs- och förtidspension gäller inga särskilda villkor.

## **6 Övriga förmåner**

Övriga förmåner, till exempel tjänstebil, extra sjukförsäkring eller företagshälsovård, ska vara av begränsat värde i förhållande till övrig ersättning och kunna utgå i den utsträckning detta bedöms vara marknadsmässigt för ledande befattningshavare i motsvarande position på jämförbar arbetsplats.

## **7 Upphörande av anställning**

Mellan Bolaget och VD gäller en ömsesidig uppsägningstid om sex (6) månader. Mellan Bolaget och andra ledande befattningshavare föreligger ingen generell uppsägningstid. Ersättning för uppsägning utgår inte.

## **8 Styrelsens beredning och beslutsfattande**

Ersättningar till ledande befattningshavare beslutas av styrelsen exklusive eventuella styrelseledamöter som är i beroendeställning till Bolaget eller bolagsledningen. Syftet med detta är att undvika intressekonflikter.

## **9 Aktierelaterade incitamentsprogram**

Styrelsen ska regelbundet eller när så erfordras utvärdera behovet av aktierelaterade incitamentsprogram och vid behov framlägga beslutsförslag till årsstämman.

Beslut om eventuella aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram riktade till ledande befattningshavare ska fattas av bolagsstämman och bidra till långsiktig värdetillväxt.

Ledande befattningshavare ska kunna erbjudas ett motsvarande incitament som det som skulle ha utgått under ett aktie- eller aktiekursrelaterat incitamentsprogram, om sådant program skulle visa sig praktiskt genomförbart i någon ledande befattningshavares skattemässiga hemvist, eller till följd av att sådant deltagande enligt Bolagets bedömning inte kan ske till rimliga administrativa kostnader eller ekonomiska insatser. Kostnaden och investeringen för Bolaget samt incitamentet och det ekonomiska utfallet för sådan ledande befattningshavare ska under sådana förhållanden i allt väsentligt motsvara det aktie- eller aktiekursrelaterade incitamentsprogrammet.

## **10 Information om tidigare beslutade ersättningar som inte har förfallit till betalning**

Det föreligger inga tidigare beslutade ersättningar som inte har förfallit till betalning.

## **11 Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna**

Acrinova har upprättat riktlinjer för ersättningsutskott, som styrelsen ersätter i sin helhet. I utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till styrelseledamöter och bolagsledningen. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer varje år och lägga fram förslag för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera program för rörlig ersättning för bolagsledningen, tillämning av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstruktur och ersättningsnivåer i bolaget. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte VD eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna.

## **12 Information om avvikelser från de riktlinjer som bolagsstämman har beslutat**

Inga avvikelser från tidigare beslutade riktlinjer har skett.

## **13 Övrigt**

Styrelsen ska äga rätt att frånga ovanstående riktlinjer om styrelsen bedömer att det i enskilda fall föreligger särskilda skäl.