

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Detta dokument är framlagt av styrelsen för Acrinova AB (publ), org.nr 556984–0910 ("Bolaget") och ska prövas och fastställas av bolagsstämman minst en gång vart fjärde år.

1 Inledning

Riktlinjerna för ersättning och andra anställningsvillkor för bolagsledningen 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 ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman. Vad som stadgas om Bolaget gäller också i förekommande fall för koncernen.

2 Grundläggande principer

Bolaget ska äga, förvalta, utveckla och bygga fastigheter med hög utvecklingspotential för att skapa långsiktigt hållbara värden. Genom att ta ett aktivt helhetsansvar, vara långsiktiga och med gedigen kompetens bidrar Bolaget till utvecklingen av de orter där Bolaget är verksamt. För ytterligare information om Bolagets affärsstrategi, se www.acrinova.se.

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. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning

Lön och annan ersättning ska vara marknadsmässig och ska sammanvägas på sådant sätt att Bolaget kan attrahera och behålla kompetenta ledande befattningshavare. Ersättningen får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontanterättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Bolagsstämman kan

därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar.

3 Fast kontantlön

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.

4 Rörlig kontantersättning

Rörliga kontanta ersättningar ska vara utformade enligt förutbestämda och mätbara kriterier som kan vara finansiella eller icke-finansiella. Kriterierna kan även utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska utformas så att de främjar Bolagets affärsstrategi och långsiktiga värdeskapande, inklusive dess hållbarhet. Den rörliga kontantersättningen ska såvitt avser VD aldrig överskrida sex månadslöner och för övriga ledande befattningshavare aldrig överskrida tre månadslöner.

Ytterligare rörlig kontant ersättning av begränsad omfattning kan utgå vid extraordinära omständigheter, förutsatt att sådana endast görs på individnivå som ersättning för extraordinära arbetsinsatser utöver personens ordinarie arbetsuppgifter.

Uppfyllelse av kriterier för rörlig ersättning utvärderas årligen. När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning avslutats ska det fastställas i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Ersättningsutskottet ansvarar för bedömningen såvitt avser rörlig kontantersättning till VD. Såvitt avser rörlig kontantersättning till övriga befattningshavare ansvarar VD för bedömningen.

5 Pensionsavsättning

Ledande befattningshavare äger rätt till marknadsmässiga pensionslösningar samt pensionsersättning. Samtliga pensionsåtaganden ska vara premiebestämda, med undantag för de fall där lag eller kollektivavtal kräver en förmånsbestämd pension. Ledande befattningshavare ska omfattas av vid var tid gällande ITP-plan eller ha en avgiftsbestämd tjänstepension som inte överstiger 30 procent av löneunderlaget. Rörlig kontantersättning ska vara pensionsgrundande i den mån så följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser som är tillämpliga på befattningshavaren.

Löneavståenden kan utnyttjas för ökade pensionsavsättningar genom engångsbetalda pensionspremier förutsatt att totalkostnaden för Bolaget blir neutral.

6 Övriga förmåner

Övriga förmåner, till exempel tjänstebil, 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. Sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 15 procent av den fasta årliga kontantlönen.

7 Aktierelaterade incitamentsprogram

Styrelsen ska 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.

8 Upphörande av anställning

Mellan Bolaget och VD gäller en ömsesidig uppsägningstid om sex månader. För övriga ledande befattningshavare gäller en uppsägningstid om fyra till sex månader.

Vid uppsägning från bolagets sida får uppsägningstiden vara högst tolv månader. Fast kontantlön under uppsägningstiden och avgångsvederlag får sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta kontantlönen för ett år för VD och sex månader för övriga ledande befattningshavare. Vid uppsägning från befattningshavarens sida får uppsägningstiden vara högst sex månader, utan rätt till avgångsvederlag.

9 Styrelsens beredning och beslutsfattande samt beskrivning av ändringar i riktlinjerna m.m.

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 bolagsledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer 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.

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för Bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättnings komponenter samt ersättnings ökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

Inga synpunkter har framförts i förhållande till Bolagets ersättningsriktlinjer antagna på årsstämman 2023. Riktlinjerna inför årsstämman 2024 överensstämmer huvudsakligen med de riktlinjer som antogs vid årsstämman 2023, men innehåller förändringar vad gäller utformningen av rörlig ersättning, tydliggöranden avseende främst styrelsens beredning samt inkluderande av villkor vid upphörande av anställning.

10 Övrigt

Styrelsen ska äga rätt att frångå ovanstående riktlinjer helt eller delvis om styrelsen bedömer att det i enskilda fall föreligger särskilda skäl och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose Bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa Bolagets ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beredning av beslut om avsteg från riktlinjerna.
