

## Styrelsens ersättningsrapport för räkenskapsåret 2020

### Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Eastnine AB, antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2020. Rapporten innehåller även information om ersättning till ledande befattningshavare samt en sammanfattning av bolagets utestående långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrning *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 5 (Anställda, personalkostnader och ledande befattningshavares ersättningar) på sidorna 72-74 i årsredovisningen för 2020. Med beaktande av det begränsade antalet anställda i Bolaget bedömer styrelsen att något ersättningsutskott inte behöver inrättas. De uppgifter som skulle ha ålegat ett ersättningsutskott utförs i stället av hela styrelsen. För styrelsens arbete kring ersättningsfrågor se sidorna 96-97 i årsredovisningen för 2020.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 5 på sida 73 i årsredovisningen för 2020.

### Utveckling under 2020

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 6-7 i årsredovisningen 2020.

### Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

Eastnines vision är att skapa och tillhandahålla de bästa mötesplatserna där idéer kan flöda, människor kan mötas och framgångsrik affärsverksamhet utvecklas. Bolagets affärsidé är att vara den ledande, långsiktiga leverantören av moderna och hållbara kontorslokaler i förstklassiga lägen i de baltiska huvudstäderna. En förutsättning för en framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Bolagets ersättningsriktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontanterersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontanterersättningen ska vara kopplad till finansiella och/eller icke-finansiella kriterier. De kan utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsstrategin eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling.

Riktlinjerna finns på sidorna 96-97 i årsredovisningen för 2020. Bolaget har under 2020 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på

[www.eastnine.com/sv/bolagsstammor](http://www.eastnine.com/sv/bolagsstammor). Ingen ersättning har krävts tillbaka. Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets årsstämmor beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

## Ersättning till verkställande direktören och vice verkställande direktören

Tabell 1 – Totalersättning till ledande befattningshavare under 2020 (TEUR)<sup>1</sup>

Befattningshavare	1		2		3	4	5
	Fast ersättning		Rörlig ersättning				
	Grundlön <sup>2</sup>	Övriga förmåner <sup>3</sup>	Ettårig	Flerårig <sup>4</sup>	Pensionskostnader <sup>5</sup>	Totalersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning
Kestutis Sasnauskas, vd	238	8	100	-	57	403	75/25
Britt-Marie Nyman, vvd	163	0	79	-	36	278	71/29
<b>Summa</b>	<b>401</b>	<b>8</b>	<b>179</b>	<b>-</b>	<b>93</b>	<b>681</b>	<b>74/26</b>

<sup>1</sup> Flerårig rörlig ersättning redovisas i den mån den blivit föremål för s.k. vesting under 2020 och i den meningen intjänats. I not 5 i årsredovisning 2020 redovisas däremot avsättning för långsiktigt incitamentsprogram i enlighet med IFRS 2.

<sup>2</sup> Inklusiv semesterersättning om totalt 8 TEUR.

<sup>3</sup> Avser parkeringsförmån och sjukvårdsförsäkring.

<sup>4</sup> Inga aktierätter har intjänats då prestationsperioden fortsatt löper i samtliga långsiktiga incitamentsprogram.

<sup>5</sup> Pensionskostnader (kolumn 3), som i sin helhet avser Grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning.

## Aktiebaserad ersättning

### Utestående aktierelaterade incitamentsprogram

Eastnine har infört två långsiktiga incitamentsprogram ("LTIP") riktade till anställda i koncernen (LTIP 2018 samt LTIP 2020).

#### LTIP 2018

Vid årsstämman den 24 april 2018 godkändes styrelsens förslag om införande av ett långsiktigt incitamentsprogram (LTIP 2018) för samtliga tillsvidareanställda medarbetare i Bolaget den 1 januari 2018. Incitamentsprogrammet är indelat i tre kategorier: i) vd, ii) investment managers och lease managers samt iii) andra anställda. Deltagandet förutsatte att deltagare köpte aktier i Bolaget för ett belopp motsvarande högst två månadslöner per den 1 april 2018. Varje sparaktie ger deltagarna rätt att vederlagsfritt erhålla en aktie i Bolaget (matchningsaktie) och vederlagsfritt erhålla högst fem aktier i Bolaget (prestationsaktier) beroende på kategori och uppfyllandet av särskilda villkor. Tilldelningen av matchningsaktier och prestationsaktier är villkorat av att Deltagarens anställning inte har avslutats och att Deltagaren behåller sparaktierna under hela Intjänandeperioden. Matchningsaktier och prestationsaktier förväntas tilldelas deltagarna inom 45 dagar från offentliggörandet av rapporten för det

tredje kvartalet 2021. Total omfattas tio medarbetare av programmet. Sammanlagt kan högst 58 685 aktier i bolaget, varav 13 902 matchningsaktier och 44 783 är prestationsaktier, tilldelas Deltagarna.

*Villkor för prestationsaktier*

Varje prestationsvillkor representerar 50 procent av den totala tilldelningen av Prestationsaktier för LTIP 2018.

Villkor 1: Förvaltningsresultatet för segmentet direktägda fastigheter under perioden 1 oktober–31 december 2020 ska nå 3,75 MEUR (motsvarar 15 MEUR i årstakt).

Villkor 2: Den genomsnittliga årliga avkastningen på eget kapital relaterat till segmentet direktägda fastigheter under perioden 1 juli 2018–30 juni 2021 ska överstiga 13 procent.

**LTIP 2020**

Vid årsstämman den 12 maj 2020 godkändes styrelsens förslag om införandet av ett långsiktigt incitamentsprogram (LTIP 2020) för samtliga som var anställda i koncernen den 1 januari 2020. Incitamentsprogrammet är indelat i tre kategorier: Kategori A (vd), Kategori B (CFO och andra chefer), och Kategori C (andra anställda). Deltagandet förutsatte att deltagarna hade ett eget aktieinnehav i bolaget till ett värde motsvarande en månadslön av deltagarens årliga fasta bruttolön per 1 april 2020. Varje deltagare tilldelas därefter kostnadsfritt prestationsaktierätter som ger deltagaren rätt att erhålla aktier i Bolaget med förbehåll för uppfyllande av särskilda prestationsvillkor. Tilldelningen av Prestationsaktier är villkorat av att Deltagarens anställning inte har avslutats och att Deltagaren behåller Deltagaraktierna under hela Intjänandeperioden. Eventuella prestationsaktier förväntas tilldelas deltagarna inom 45 dagar från offentliggörandet av bolagets delårsrapport för januari – juni 2023. Totalt omfattas 17 medarbetare av programmet. Sammanlagt kan högst 44 102 aktier i bolaget tilldelas Deltagarna.

*Villkor för prestationsaktier*

Varje prestationsvillkor representerar en tredjedel (1/3) av den totala tilldelningen av Prestationsaktier för LTIP 2020. Om miniminivån för ett prestationsvillkor inte uppnås kommer inga Prestationsaktier hänförliga till det prestationsvillkoret tilldelas, medan om maximinivån uppnås kommer en tredjedel (1/3) av det maximala antalet Prestationsaktier enligt LTIP 2020 tilldelas.

Villkor 1: Utvecklingen av bolagets avkastning på eget kapital, dvs. genomsnittligt resultat i relation till genomsnittligt eget kapital, under perioden 1 juli 2020 - 30 juni 2023.

- Maximininivån: 12 procent per år
- Miniminivån: 8 procent per år

Villkor 2: Storleken på bolagets fastighetsförvaltningsresultat under perioden 1 april 2023 - 30 juni 2023.

- Maximininivån: 5,75 MEUR (motsvarar 23 MEUR i årstakt)
- Miniminivån: 5,00 MEUR (motsvarar 20 MEUR i årstakt)

**Villkor 3:** Percentilrankningen av bolagets totalavkastning, dvs. genomsnittlig aktiekursutveckling inklusive utdelningar, under perioden 1 april 2020 - 30 juni 2023 i förhållande till en grupp av jämförbara bolag bestående av 20 europeiska fastighetsbolag.

- Maximnivån: Totalavkastning motsvarande övre kvartil i referensgrupp
- Miniminivån: Totalavkastning som median i referensgrupp

**Tabell 2(a)– Aktierelaterade incitamentsprogram (verkställande direktören)**

Befattningshavare	Huvudsakliga villkor för aktieprogrammen					Ingående balans	Information för det rapporterade räkenskapsåret <sup>1</sup>					
	1	2	3	4	5		6	7	8	9	10	11
	Programmets namn	Prestationsperiod	Datum för tilldelning	Datum för intjänande	Utgång av inläsningsperiod		Aktierätter vid årets början	Tilldelade under året	Intjänade under året	Föremål för prestationsvillkor	Tilldelade som ej intjänats vid årets utgång	Aktier föremål för inläsningsperiod
Kestutis Sasnauskas, vd	LTIP 2018	2018-2021	2018-06-30	2021-11-15	2021-11-15	27 450	0	0	22 875	27 450	0	
	LTIP 2020	2020-2023	2020-06-30	2023-07-14	2023-07-14	0	11 055 <sup>2</sup>	0	11 055	11 055	0	
<b>Summa</b>						<b>27 450</b>	<b>11 055</b>	<b>0</b>	<b>33 930</b>	<b>38 505</b>	<b>0</b>	

<sup>1</sup> Inga förändringar skedde avseende LTIP 2018, i vilket den verkställande direktören innehar 27 450 rätter (4 575 matchningsaktierätter och 22 875 prestationsaktierätter). I LTIP 2020 tilldelades den verkställande direktören 11 055 prestationsaktierätter under 2020. Sparaktier, i vilka den verkställande direktören har investerat för att bli berättigad att delta i programmen, inkluderas inte i tabellen.

<sup>2</sup> Värde: 121 TEUR, beräknat som marknadspris per aktie vid tilldelning (114,20 SEK) multiplicerat med antal rätter (11 055). 1 EUR = 10,46 SEK den 30 juni 2020 (källa: Reuters).

**Tabell 2(b) – Aktierelaterade incitamentsprogram (vice verkställande direktören)**

Befattningshavare	Huvudsakliga villkor för aktieprogrammen					Ingående balans	Information för det rapporterade räkenskapsåret <sup>1</sup>					
	1	2	3	4	5		6	7	8	9	10	11
	Programmets namn	Prestationsperiod	Datum för tilldelning	Datum för intjänande	Utgång av inläsningsperiod		Aktierätter vid årets början	Tilldelade under året	Intjänade under året	Föremål för prestationsvillkor	Tilldelade som ej intjänats vid årets utgång	Aktier föremål för inläsningsperiod
Britt-Marie Nyman, vice vd	LTIP 2020	2020-2023	2020-06-30	2023-07-14	2023-07-14	0	5 896 <sup>2</sup>	0	5 896	5 896	0	
<b>Summa</b>						<b>0</b>	<b>5 896</b>	<b>0</b>	<b>5 896</b>	<b>5 896</b>	<b>0</b>	

<sup>1</sup> I LTIP 2020 tilldelades den vice verkställande direktören 5 896 prestationsaktierätter under 2020. Sparaktier, i vilka den vice verkställande direktören har investerat för att bli berättigad att delta i programmen, inkluderas inte i tabellen.

<sup>2</sup> Värde: 64 TEUR, beräknat som marknadspris per aktie vid tilldelning (114,20 SEK) multiplicerat med antal rätter (5 896) 1 EUR = 10,46 SEK den 30 juni 2020 (källa: Reuters).

### Tillämpning av prestationskriterier

Vd och vice vd är berättigade till ett kortsiktigt incitamentsprogram som varje år beslutas av styrelsen. 2020 års program baserades till 100 % på individuella prestationsmål, och utfallet blev enligt tabell 3. Då prestationsperioden fortsatt löper i samtliga långsiktiga incitamentprogram där vd och vice vd innehar instrument finns det ingenting att redogöra för under detta avsnitt.

Tabell 3 – Verkställande direktörens och vice verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontantersättning

Befattningshavare	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Viktning	Uppmått prestation	Ersättningsutfall
Kestutis Sasnauskas, vd	Individuella prestationsmål inom olika områden såsom renodling av bolaget, kundnöjdhet samt tillväxt och lönsamhet.	100 %	83,33 %	100 TEUR
Britt-Marie Nyman, vice vd	Individuella prestationsmål inom olika områden såsom IR, processer och finansiering.	100 %	100 %	79 TEUR

### Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabell 4 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (TEUR)

	1	2	3	4	5	6
	2020	2020 mot 2019	2019 mot 2018	2018 mot 2017	2017 mot 2016	2016 mot 2015
Ersättning till verkställande direktören <sup>1</sup>	403	+33 (+9 %)	+1 (+0 %)	-89 (-19 %)	+162 (+55 %)	+45 (+18 %)
Ersättning till vice verkställande direktören <sup>2</sup>	278	-	-	-	-	-
Koncernens förvaltningsresultat <sup>3</sup>	10 011	+4 522 (+82 %)	+2 309 (+73 %)	+4 524 (2017 neg.)	N/A	N/A
Koncernens resultat	36 155	+889 (+3 %)	+19 625 (+125 %)	-1 444 (-8 %)	+3 782 (+28 %)	+6 035 (+83 %)
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda <sup>4</sup> i koncernen	106	-3 (-3 %)	4 (+4 %)	-14 (-12 %)	-2 (-2 %)	+76 (+166 %)

<sup>1</sup> Den nuvarande vd:n började den 3 juli 2017. Beloppet för år 2017 är ersättningar till den nuvarande vd:n efter detta datum och till den tidigare vd:n före detta datum.

<sup>2</sup> Den nuvarande vice vd:n började 20 maj 2019. Koncernen hade ingen vice vd före detta datum. Jämförelsen 2020 mot 2019 blir därför ej relevant.

<sup>3</sup> Förvaltningsresultat för år 2017 och 2018 avser proforma.

<sup>4</sup> Exklusive medlemmar i ledningen.