

## Styrelsens ersättningsrapport för räkenskapsåret 2021

### Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Eastnine AB, antagna av årsstämman 2021, tillämpades under år 2021. 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 s. 79-81 i årsredovisningen för 2021. Styrelsen har under året inte utsett något formellt ersättningsutskott men en mindre grupp, bestående av Peter Elam Håkansson, Ylva Sarby Westman och Liselotte Hjorth, har avsatt särskild tid för att förbereda ersättningsfrågor inom bolaget till styrelsen. För 2022 har styrelsen beslutat att tillsätta ett formellt ersättningsutskott.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 5 på s. 80 i årsredovisningen för 2021.

### Utveckling under 2021

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på s. 6-7 i årsredovisningen 2021.

### 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 kontors- och logistiklokaler i förstklassiga lägen i Baltikum. 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 kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontantersättningen 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 s. 104 i årsredovisningen för 2021. Bolaget har under 2021 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 (a) – Totalersättning till ledande befattningshavare under 2021 (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	246	8	103	410	62	829	38/62
Britt-Marie Nyman, vvd	171	0	70	-	38	280	75/25
<b>Summa</b>	<b>417</b>	<b>8</b>	<b>174</b>	<b>410</b>	<b>100</b>	<b>1 109</b>	<b>47/53</b>

Tabell 1 (b) – 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 året och i den meningen intjänats. I årsredovisning, not 5, redovisas däremot avsättning för långsiktigt incitamentsprogram i enlighet med IFRS 2.

<sup>2</sup> Inklusive semesterersättning om totalt 7 TEUR (8).

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

<sup>4</sup> Intjänade aktierätter under 2021 såsom framgår av kolumn 8 i tabell 2. Inga aktierätter intjänades under 2020 då prestationsperioden fortsatt löpte i samtliga långsiktiga incitamentprogram.

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

## Aktiebaserad ersättning

### Utestående aktierelaterade incitamentprogram

Eastnine har infört tre långsiktiga incitamentsprogram ("LTIP") riktade till anställda i koncernen (LTIP 2018, LTIP 2020 samt LTIP 2021). LTIP 2018 löpte ut under året, medan löptiden för LTIP 2020 och 2021 fortgår.

#### LTIP 2018

Eastnines årsstämma 2018 beslutade om införande av ett långsiktigt incitamentsprogram för samtliga anställda i bolaget (LTIP 2018). Programmets löptid var drygt tre år. Vid löptidens slut, den 10 november 2021, var samtliga villkor uppfyllda och styrelsen beslutade om full tilldelning till deltagarna under fjärde kvartalet 2021, vilket innebar totalt 58 685 aktier. Vägd genomsnittlig aktiekurs vid tidpunkten för den slutliga tilldelningen av aktier vid programmets avslutande var 152,71 SEK. Tilldelning till den verkställande direktören framgår i tabell 3(b).

#### 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 16 medarbetare av programmet. Sammanlagt kan högst 43 756 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 minimivån för ett prestationsvillkor inte uppnås kommer inga Prestationsaktier hänförliga till det prestationsvillkoret tilldelas, medan om maximivån 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.

- Maximivån: 12 procent per år
- Minimivån: 8 procent per år

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

- Maximivån: 5,75 MEUR (motsvarar 23 MEUR i årstakt)
- Minimivån: 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.

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

### **LTIP 2021**

Vid årsstämman den 5 maj 2021 godkändes styrelsens förslag om införandet av ett långsiktigt incitamentsprogram (LTIP 2021) för samtliga som var anställda i koncernen den 1 januari 2021. Incitamentsprogrammet är indelat i tre kategorier: Kategori A (vd), Kategori B (CFO och andra befattningar som bedömts vara affärskritiska), och Kategori C (andra anställda). Deltagandet förutsatte att deltagarna hade ett eget aktieinnehav i Eastnine till ett värde motsvarande en månadslön av deltagarens årliga fasta bruttolön per 1 april 2021. Varje deltagare tilldelades 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 blir tilldelade deltagarna inom 45 dagar från offentliggörandet av bolagets delårsrapport för perioden 1 januari – 30 juni 2024. Totalt omfattas 17 medarbetare av programmet. Sammanlagt kan högst 37 995 aktier i bolaget tilldelas Deltagarna.

#### *Villkor för prestationsaktier*

Varje prestationsvillkor representerar hälften (1/2) av den totala tilldelningen av Prestationsaktier för LTIP 2021. Om miniminivån för ett prestationsvillkor inte uppnås kommer inga Prestationsaktier hänförliga till det prestationsvillkoret tilldelas, medan om maximinivån uppnås kommer hälften (1/2) av det maximala antalet Prestationsaktier enligt LTIP 2021 tilldelas.

Villkor 1: Utvecklingen av bolagets avkastning på eget kapital, dvs. genomsnittligt resultat i relation till genomsnittligt eget kapital, under perioden 1 juli 2021-30 juni 2024.

- Maximinivån: 12 procent per år
- Miniminivån: 10 procent per år

Villkor 2: Percentilrankningen av bolagets totalavkastning, dvs. genomsnittlig aktiekursutveckling inklusive utdelningar, under perioden 1 juli 2021-30 juni 2024 i förhållande till en grupp av jämförbara bolag bestående av 20 europeiska fastighetsbolag.

- Maximinivån: 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
	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	2021-11-10	2021-11-10	27 450	0	27 450 <sup>2</sup>	0	0	0
	LTIP 2020	2020–2023	2020-06-30	2023-07-14	2023-07-14	11 055	0	0	11 055	11 055	0
	LTIP 2021	2021–2024	2021-06-30	2024-07-12	2024-07-12	0	9 490 <sup>3</sup>	0	9 490	9 490	0
<b>Summa</b>						<b>38 505</b>	<b>9 490</b>	<b>27 450</b>	<b>20 545</b>	<b>20 545</b>	<b>0</b>

<sup>1</sup> LTIP 2018 löpte ut under året i vilket den verkställande direktören intjänade 27 450 aktierätter. Inga förändringar skedde avseende LTIP 2020, i vilket den verkställande direktören innehar 11 055 prestationsaktierätter. I LTIP 2021 tilldelades den verkställande direktören 9 490 prestationsaktierätter under 2021. Sparaktier, i vilka den verkställande direktören har investerat för att bli berättigad att delta i programmen, inkluderas inte i tabellen.

<sup>2</sup> Värde: 410 TEUR, beräknat som marknadspris per aktie vid tilldelning av aktier (153,0 SEK) multiplicerat med antal aktier (27 450). 1 EUR = 10,25 SEK den 1 dec 2021 (källa: Reuters).

<sup>3</sup> Värde: 125 TEUR, beräknat som marknadspris per aktie vid tilldelning av aktierätter (133,6 SEK) multiplicerat med antal aktierätter (9 490). 1 EUR = 10,14 SEK den 30 juni 2021 (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
	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	5 896	0	0	5 896	5 896	0
	LTIP 2021	2021–2024	2021-06-30	2024-07-12	2024-07-12	0	5 163 <sup>2</sup>	0	5 163	5 163	0
<b>Summa</b>						<b>5 896</b>	<b>5 163</b>	<b>0</b>	<b>11 059</b>	<b>11 059</b>	<b>0</b>

<sup>1</sup> Inga förändringar skedde avseende LTIP 2020, i vilket den vice verkställande direktören innehar 5 896 prestationsaktierätter. I LTIP 2021 tilldelades den vice verkställande direktören 5 163 prestationsaktierätter under 2021. 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: 68 TEUR, beräknat som marknadspris per aktie vid tilldelning av aktierätter (133,6 SEK) multiplicerat med antal aktierätter (5 163). 1 EUR = 10,14 SEK den 30 juni 2021 (källa: Reuters).

### Tillämpning av prestationskriterier

Vd och vice vd är berättigade till ett kortsiktigt incitamentsprogram som varje år beslutas av styrelsen. 2021 års program baserades till 100 procent på individuella prestationsmål, och utfallet blev enligt tabell 3(a). Individuella prestationsmål för 2022 kommer att vara mätbara och procentuellt fördelade. Intjänandeperioden för LTIP 2018, i vilket den verkställande direktören hade aktierätter, löpte ut under året. Utfallet blev enligt tabell 3(b).

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

Befattningshavare	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Viktning	Uppmätt prestation	Ersättningsutfall
Kestutis Sasnauskas, vd	Individuella prestationsmål inom olika områden såsom renodling av bolaget, kundnöjdhet samt tillväxt, kassaflöde och projektutveckling.	100 %	83,33 %	103 TEUR
Britt-Marie Nyman, vice vd	Individuella prestationsmål inom olika områden såsom grön finansiering, finansiell rapportering samt investor relations.	100 %	83,33 %	70 TEUR

Tabell 3(b) – Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: utbetald aktiebaserad ersättning

Befattningshavare	LTIP 2018	Mål	Utfall	Tilldelning	Antal aktier	Värde <sup>1</sup>
Kestutis Sasnauskas, vd	Matchningsaktier	-	-	100 %	4 575	68 TEUR
	Prestationsaktier - villkor 1: Förvaltningsresultatet för segmentet direktägda fastigheter under perioden 1 oktober–31 december 2020 ska nå 3,75 MEUR.	3,75 MEUR	3,95 MEUR	100 %	11 438	171 TEUR
	Prestationsaktier - 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 %.	>13%	14,6%	100 %	11 437	171 TEUR
<b>Summa</b>					<b>27 450</b>	<b>410 TEUR</b>

<sup>1</sup> Beräknat som marknadspris per aktie vid tilldelning av aktier (153 SEK) multiplicerat med antal aktier. 1 EUR = 10,25 SEK den 1 dec 2021 (källa: Reuters).

**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
	2021	2021 mot 2020	2020 mot 2019	2019 mot 2018	2018 mot 2017	2017 mot 2016
Ersättning till verkställande direktören <sup>1</sup>	829	+426 (+106 %)	+33 (+9 %)	+1 (+0 %)	-89 (-19 %)	+162 (+55 %)
Ersättning till vice verkställande direktören <sup>2</sup>	280	+2 (+1 %)	-	-	-	-
Koncernens förvaltningsresultat <sup>3</sup>	9 527	-484 (-5 %)	+4 522 (+82 %)	+2 309 (+73 %)	+4 524 (2017 neg.)	N/A
Koncernens resultat	72 334	+36 179 (+100 %)	+889 (+3 %)	+19 625 (+125 %)	-1 444 (-18 %)	+3 782 (+28 %)
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda <sup>4</sup> i koncernen	126	23 (+23 %)	0 (0 %)	-1 (- %)	-17 (-14 %)	-2 (-2%)

<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.