

# Styrelsens ersättningsrapport för räkenskapsåret 2023

## Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Eastnine AB, antagna av årsstämman 2023, tillämpades under år 2023. 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 Aktiemarknadens Självregleringskommittés *Regler om ersättning 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. 76–79 i årsredovisningen för 2023. Information om ersättningsutskottets arbete under 2023 finns i bolagsstyrningsrapporten på s. 103–104 i årsredovisningen för 2023. Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 5 på s. 77 i årsredovisningen för 2023.

## Utveckling under 2023

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på s. 6–8 i årsredovisningen 2023.

## 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 kontorsfastigheter i förstklassiga lägen på utvalda marknader i Baltikum och Polen. 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 kontanterättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontanterättningen 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 2023. Under 2023 har årlig bonus utgått till vd enligt angivna kriterier. Härutöver har vd tilldelats en extraordinär bonus för sitt mycket professionella genomförande vid försäljningen av innehavet i Melon Fashion Group i Ryssland. Styrelsen har möjlighet att frångå de av årsstämman beslutade riktlinjerna om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen och hållbarhet. Styrelsen har övervägt och beslutat frångå ersättningsriktlinjer efter rekommendation från ersättningskommittén, då vd med oförtröttligt engagemang lyckats hantera denna mycket komplexa transaktion, ökat avsevärt totalavkastningen under 2023 och skapat långsiktiga tillväxtmöjligheter för Eastnine. 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 2023 (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	236	7	241	69	60	613	49/51
Britt-Marie Nyman, vvd	167	2	84	37	38	327	63/37
<b>Summa</b>	<b>403</b>	<b>8</b>	<b>325</b>	<b>106</b>	<b>98</b>	<b>940</b>	<b>54/46</b>

Tabell 1 (b) – Totalersättning till ledande befattningshavare under 2022 (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	247	7	112	–	85	451	75/25
Britt-Marie Nyman, vvd	172	2	85	–	38	297	71/29
<b>Summa</b>	<b>419</b>	<b>8</b>	<b>197</b>	<b>–</b>	<b>123</b>	<b>748</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> Inklusiv semesterersättning om totalt 6 TEUR (8).

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

<sup>4</sup> Avser värdet av intjänade aktierätter under 2023 såsom framgår av kolumn 8 i tabell 2. Inga aktierätter intjänades under 2022 då prestationsperioden fortsatt löpte 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 incitamentprogram

Eastnine har två utestående långsiktiga incitamentsprogram (LTIP) riktade till anställda i koncernen (LTIP 2021 och LTIP 2022).

#### LTIP 2020

Eastnines årsstämma 2020 beslutade om införande av ett långsiktigt incitamentsprogram för anställda i bolaget (LTIP 2020). Programmets löptid var drygt tre år. Vid löptidens slut, den 7 juli 2023, var den sammanlagda uppfyllnadsgraden för villkoren 59,1 procent och tilldelning ägde rum i augusti 2023. Totalt tilldelades 23 262 aktier. Vägd genomsnittlig aktiekurs vid tidpunkten för den slutliga tilldelningen av aktier vid programavslut var 125,36 SEK. Utfallet för villkoren framgår i tabell 3 (b).

#### 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 (övriga 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 15 medarbetare av programmet. Sammanlagt kan högst 31 425 aktier i bolaget tilldelas Deltagarna.

#### *Villkor för prestationsaktier*

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

- Maximivån: 12 procent per år
- Minimivån: 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.

- Maximivån: Totalavkastning motsvarande övre kvartil i referensgrupp
- Minimivån: Totalavkastning som median i referensgrupp

## LTIP 2022

Vid årsstämman den 26 april 2022 godkändes styrelsens förslag om införandet av ett långsiktigt incitamentsprogram (LTIP 2022) för samtliga som var anställda i koncernen den 1 maj 2022. Incitamentsprogrammet är indelat i tre kategorier: Kategori A (vd och CFO), Kategori B (landschefer och andra befattningar som bedömts vara affärskritiska), och Kategori C (övriga anställda). Deltagandet förutsatte att deltagarna hade ett eget aktieinnehav i Eastnine till ett värde motsvarande en månadslön av deltagarens årliga fasta bruttolön per 1 maj 2022. 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 2025. Totalt omfattas 18 medarbetare av programmet. Sammanlagt kan högst 49 019 aktier i bolaget tilldelas Deltagarna.

### *Villkor för prestationsaktier*

Om miniminivån för ett prestationsvillkor inte uppnås kommer inga Prestationsaktier hänförliga till det prestationsvillkoret tilldelas. Om maximinivån uppnås kommer, för villkor 1, 80 procent av det maximala antalet Prestationsaktier och, för villkor 2, 20 procent av det maximala antalet Prestationsaktier enligt LTIP 2022 tilldelas.

Villkor 1: Utvecklingen av bolagets avkastning på eget kapital, exklusive effekt från Eastnines innehav i Melon Fashion Group (MFG), dvs. genomsnittligt resultat, exklusive resultat från MFG, i relation till genomsnittligt eget kapital, exklusive eget kapital hänförligt till MFG, under perioden 1 juli 2022–30 juni 2025.

- 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 2022–30 juni 2025 i förhållande till en grupp av jämförbara bolag bestående av 22 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	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 2020	2020–2023	2020-06-30	2023-07-07	2023-07-07	11 055	–	6 537 <sup>2</sup>	–	–	–	
	LTIP 2021	2021–2024	2021-06-30	2024-07-04	2024-07-04	9 490	–	–	9 490	9 490	–	
	LTIP 2022	2022–2025	2022-06-30	2025-07-07	2025-07-07	12 099	–	–	12 009	12 009	–	
<b>Summa</b>						<b>32 554</b>	–	<b>6 537</b>	<b>21 499</b>	<b>21 499</b>	–	

<sup>1</sup> LTIP 2020 löpte ut under året i vilket den verkställande direktören intjänade 6 537 aktierätter. Inga förändringar skedde avseende LTIP 2021 och LTIP 2022, i vilket den verkställande direktören innehar totalt 21 499 prestationsaktierätter. Sparaktier, i vilka den verkställande direktören har investerat för att bli berättigad att delta i programmen, inkluderas inte i tabellen.

<sup>2</sup> Värde: 69 TEUR, beräknat som marknadspris per aktie vid tilldelning av aktier (124,40 SEK) multiplicerat med antal aktier (6 537). 1 EUR = 11,76 SEK den 8 augusti 2023 (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	2023-07-07	2023-07-07	5 896	–	3 486 <sup>2</sup>	–	–	–	
	LTIP 2021	2021–2024	2021-06-30	2024-07-04	2024-07-04	5 163	–	–	5 163	5 163	–	
	LTIP 2022	2022–2025	2022-06-30	2025-07-07	2025-07-07	8 169	–	–	8 169	8 169	–	
<b>Summa</b>						<b>19 228</b>	–	<b>3 486</b>	<b>13 332</b>	<b>19 228</b>	–	

<sup>1</sup> LTIP 2020 löpte ut under året i vilket den vice verkställande direktören intjänade 3 486 aktierätter. Inga förändringar skedde avseende LTIP 2021 och LTIP 2022, i vilket den vice verkställande direktören innehar totalt 13 332 prestationsaktierätter. 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: 37 TEUR, beräknat som marknadspris per aktie vid tilldelning av aktier (124,40 SEK) multiplicerat med antal aktier (3 486). 1 EUR = 11,76 SEK den 8 augusti 2023 (källa: Reuters).

### Tillämpning av prestationskriterier

Vd och vice vd är berättigade till ett kortsiktigt incitamentsprogram som varje år beslutas av styrelsen. 2023 års program baserades till 100 procent på individuella prestationsmål, och utfallet blev enligt tabell 3(a). För räkenskapsåret 2023 har rörlig lön till vd utgått med totalt 241 TEUR, varav hälften avser extra ersättning för extraordinära insatser vid försäljning av innehavet i MFG. Den extra ersättningen ingår inte i tabell 3(a).

Intjänandeperioden för LTIP 2020 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	Relativ viktning av prestationskriterier	Utfall mål	Uppmätt prestation	Ersättningsutfall, TEUR	
					Kestutis Sasnauskas, vd	Britt-Marie Nyman, vice vd
Kestutis Sasnauskas, vd & Britt-Marie Nyman, vice vd	Överskottsgrad > 90 %	40 %	93 %	100 %	48	33
	Förvaltningsresultat per aktie ska öka med 20 % <sup>1</sup> under 2023 <i>Förvaltningsresultat per aktie 2022: 0,60 EUR/aktie</i> <i>Mål 2023 &gt; 0,72 EUR/aktie</i>	40 %	0,80 <sup>1</sup>	100 %	48	33
	Net promotor score (NPS) > 50 % <i>NPS 2022: 44%</i>	10 %	På jämförbar basis 51 % (Totalt 61 %)	100 %	12	8
	Energieffektiviteten <sup>2</sup> ska förbättras med 4 % under 2023	10 %	Förbättring: 14 %	100 %	12	8
		<b>100 %</b>		<b>100 %</b>	<b>120</b>	<b>84</b>

<sup>1</sup> Nyckeltal beräknat på genomsnittligt antal aktier under året.

<sup>2</sup> Gradskorrigerade. Exklusive hyresgästers elförbrukning. Endast direktförvaltade fastigheter. Jämförelse: Hela fastighetsportföljen.

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

Befattningshavare	Villkor	Mål	Utfall	Tilldelning	Kestutis Sasnauskas, vd		Britt-Marie Nyman, vice vd	
					Antal aktier	Värde, TEUR	Antal aktier	Värde, TEUR
Kestutis Sasnauskas, vd & Britt-Marie Nyman, vice vd	Prestationsaktier - villkor 1	8–12%	16,7%	100%	3 685	39	1 965	21
	Prestationsaktier - villkor 2	5,00–5,75 MEUR	4,1 MEUR	0%	–	–	–	–
	Prestationsaktier - villkor 3	>median	Uppnådde 77,4 % från miniminivån till maximinivån	77,4%	2 852	30	1 521	16
				<b>59,1%</b>	<b>6 537</b>	<b>69</b>	<b>3 486</b>	<b>37</b>

<sup>1</sup> Beräknat som marknadspris per aktie vid tilldelning av aktier (124,40 SEK) multiplicerat med antal aktier. 1 EUR = 11,76 SEK den 8 aug 2023 (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)

	2023	2023 mot 2022	2022 mot 2021	2021 mot 2020	2020 mot 2019	2019 mot 2018
Ersättning till verkställande direktören	544	+93 (21 %)	-378 (-46 %)	+426 (+106 %)	+33 (+9 %)	+1 (+0 %)
Ersättning till vice verkställande direktören <sup>1</sup>	290	-7 (-2 %)	+17 (+6 %)	+2 (+1 %)	–	–
Koncernens förvaltningsresultat <sup>2</sup>	17 698	+4 285 (+32 %)	+3 887 (+41 %)	-484 (-5 %)	+4 522 (+82 %)	+2 309 (+73 %)
Koncernens totalresultat	-71 658	-180 365 (-166 %)	+36 373 (+50 %)	+36 179 (+100 %)	+889 (+3 %)	+19 625 (+125 %)
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda <sup>3</sup> i koncernen	113	+4 (+4 %)	-17 (-14 %)	23 (+23 %)	0 (0 %)	-1 (- %)

<sup>1</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>2</sup> Förvaltningsresultat för år 2018 avser proforma.

<sup>3</sup> Exklusive medlemmar i ledningen.