

# Styrelsens ersättningsrapport för räkenskapsåret 2024

## Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Eastnine AB, antagna av årsstämman 2024, tillämpades under år 2024. 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 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. 78–81 i årsredovisningen för 2024. Information om ersättningsutskottets arbete under 2024 finns i bolagsstyrningsrapporten på s. 105–106 i årsredovisningen för 2024. Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 5 på s. 79 i årsredovisningen för 2024.

## Utveckling under 2024

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på s. 6–8 i årsredovisningen 2024.

## Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

Eastnines vision är att skapa och tillhandahålla de bästa mötesplatserna där idéer kan flöda, människor 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 Polen och 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 bolaget ha de ersättningsnivåer och anställningsvillkor som erfordras för att rekrytera samt behålla kompetens och nödvändig kapacitet. Ersättningen kan bestå av följande komponenter: fast och rörlig lön, pensions- och försäkringsförmåner samt andra sedvanliga förmåner. Styrelsen beslutar diskretionärt, enligt fastställda interna prestationsbaserade mål, huruvida en rörlig lön ska utgå till de ledande befattningshavarna. Den rörliga lönen ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier som kan vara finansiella eller icke-finansiella. Rörlig kontantersättning ska syfta till att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet.

Riktlinjerna finns på s. 55 i årsredovisningen för 2024. För räkenskapsåret 2024, har bolaget 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 2024 (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>	Övrigt <sup>5</sup>	Pensionskostnader <sup>6</sup>	Totalersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning
Kestutis Sasnauskas, vd	269	1	136	71	33	72	582	59/41
Britt-Marie Nyman, vvd	180	2	92	38	16	45	373	61/39
<b>Summa</b>	<b>449</b>	<b>3</b>	<b>228</b>	<b>109</b>	<b>49</b>	<b>117</b>	<b>955</b>	<b>60/40</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 12 TEUR.

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

<sup>4</sup> Avser värdet av intjänade aktierätter under 2024 såsom framgår av kolumn 9 i tabell 2.

<sup>5</sup> Avser förmånsvärde på vederlagfria teckningsoptioner.

<sup>6</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 två utestående långsiktiga incitamentsprogram (LTIP) riktade till anställda i koncernen, aktiesparprogram (LTIP 2022) och teckningsoptionsprogram (LTIP 2024).

### Utfall i aktiesparprogram LTIP 2021

Eastnines årsstämma 2021 beslutade om införande av ett långsiktigt incitamentsprogram för anställda i bolaget (LTIP 2021). Programmets löptid var drygt tre år. Vid löptidens slut, den 4 juli 2024, var den sammanlagda uppfyllnadsgraden för villkoren 50,0 procent och tilldelning ägde rum i augusti 2024. Totalt tilldelades 54 888 aktier. Vägd genomsnittlig aktiekurs vid tidpunkten för den slutliga tilldelningen av aktier vid programavslut var 42,82 SEK. Utfallet för villkoren framgår i tabell 3 (b).

### Aktiesparprogram, 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 Deltagaren inte sagt upp eller avslutat sin anställning 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 16 medarbetare av programmet. Sammanlagt kan högst 172 548 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

#### **Teckningsoptionsprogram, LTIP 2024**

Vid årsstämman den 25 april 2024 godkändes styrelsens förslag om inrättande av ett långsiktigt incitamentsprogram ("LTIP 2024") genom emission av teckningsoptioner till deltagarna. Incitamentsprogrammet riktade sig samtliga anställda i koncernen. Deltagarna i incitamentsprogrammet erbjöds att teckna teckningsoptioner till marknadsvärde vid tidpunkten för teckning och för varje teckningsoption som deltagarna betalade marknadsvärde för erhöles ytterligare en teckningsoption vederlagsfritt. Antalet vederlagsfria teckningsoptioner var begränsade till viss angiven nivå beräknad utifrån deltagarens månatliga bruttolön. Marknadsvärdet beräknades med hjälp av Black & Scholes-metoden och uppgick till 2,64 SEK per teckningsoption och med ett lösenpris på 53,00 SEK.

Varje teckningsoption berättigar deltagarna att, från och med den 15 maj 2027 (dock tidigast dagen efter offentliggörandet av bolagets delårsrapport för perioden januari-mars 2027) till och med den dag som infaller 14 kalenderdagar därefter, teckna en ny aktie i bolaget till en kurs motsvarande 125 procent av den volymvägda genomsnittskursen för bolagets aktie på Nasdaq Stockholm under en mätperiod om tio handelsdagar före årsstämman 2024.

Sammanlagt har 894 810 teckningsoptioner emitterats till deltagarna i programmet. Vid fullt utnyttjande kan därmed 894 810 aktier ges ut, vilket motsvarar en utspädning med cirka 0,9 procent av det totala antalet aktier och röster i Bolaget, dock med förbehåll för eventuell omräkning enligt optionsvillkoren. Bolaget förbehåller sig rätten att återköpa teckningsoptioner, t.ex. om deltagarens anställning i bolaget avslutas.

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

Befattningshavare	Huvudsakliga villkor för incitamentsprogrammen						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	Period för utnyttjande	Instrument vid årets början	Tilldelade instrument under året	Intjänade under året	Föremål för prestationsvillkor	Tilldelade som ej intjänats eller utnyttjats vid årets utgång	Aktier föremål för inläsningsperiod
Kestutis Sasnauskas, vd	LTIP 2021	2021–2024	2021-06-30	2024-07-04	2024-07-04	–	37 960	–	18 980 <sup>2</sup>	–	–	–
	LTIP 2022	2022–2025	2022-06-30	2025-07-07	2025-07-07	–	48 036	–	–	48 036	48 036	–
	LTIP 2024	2024–2027	2024-04-30	2027-05-15	2027-05-15	2027-05-15–2027-05-29	–	290 524	–	–	290 524	–
<b>Summa</b>							<b>85 996</b>	<b>290 524</b>	<b>18 980</b>	<b>48 036</b>	<b>338 560</b>	–

<sup>1</sup> LTIP 2021 löpte ut under året i vilket den verkställande direktören intjänade 18 980 aktierätter. Inga förändringar skedde avseende LTIP 2022, i vilket den verkställande direktören innehar totalt 48 036 prestationsaktierätter. Sparaktier, i vilka den verkställande direktören har investerat för att bli berättigad att delta i aktieprogrammen, inkluderas inte i tabellen. Under år 2024 har den verkställande direktören tecknat 290 524 teckningsoptioner, varav 145 262 teckningsoptioner har förvärvats till marknadsvärde och 145 262 teckningsoptioner har erhållits vederlagsfritt.

<sup>2</sup> Värde: 71 TEUR, beräknat som marknadpris per aktie vid tilldelning av aktier (42,82 SEK) multiplicerat med antal aktier (18 980). 1 EUR = 11,51 SEK den 13 augusti 2024.

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

Befattningshavare	Huvudsakliga villkor för incitamentsprogrammen						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	Period för utnyttjande	Instrument vid årets början	Tilldelade instrument under året	Intjänade under året	Föremål för prestationsvillkor	Tilldelade som ej intjänats eller utnyttjats vid årets utgång	Aktier föremål för inläsningsperiod
Britt-Marie Nyman, vice vd	LTIP 2021	2021–2024	2021-06-30	2024-07-04	2024-07-04	–	20 652	–	10 326 <sup>2</sup>	–	–	–
	LTIP 2022	2022–2025	2022-06-30	2025-07-07	2025-07-07	–	32 676	–	–	32 676	32 676	–
	LTIP 2024	2024–2027	2024-04-30	2027-05-15	2027-05-15	2027-05-15–2027-05-29	–	145 262	–	–	145 262	–
<b>Summa</b>							<b>53 328</b>	<b>145 262</b>	<b>10 326</b>	<b>32 676</b>	<b>177 938</b>	–

<sup>1</sup> LTIP 2021 löpte ut under året i vilket den vice verkställande direktören intjänade 10 326 aktierätter. Inga förändringar skedde avseende LTIP 2022, i vilket den vice verkställande direktören innehar totalt 32 676 prestationsaktierätter. Sparaktier, i vilka den vice verkställande direktören har investerat för att bli berättigad att delta i aktieprogrammen, inkluderas inte i tabellen. Under år 2024 har vice verkställande direktören tecknat 145 262 teckningsoptioner, varav 72 631 teckningsoptioner har förvärvats till marknadsvärde och 72 631 teckningsoptioner har erhållits vederlagsfritt.

<sup>2</sup> Värde: 38 TEUR, beräknat som marknadpris per aktie vid tilldelning av aktier (42,82 SEK) multiplicerat med antal aktier (10 326). 1 EUR = 11,51 SEK den 13 augusti 2024.

### Tillämpning av prestationskriterier

Vd och vice vd är berättigade till ett kortsiktigt incitamentsprogram som varje år beslutas av styrelsen. 2024 års program baserades till 100 procent på individuella prestationsmål, och utfallet blev enligt tabell 3(a). Intjänandeperioden för LTIP 2021 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	Diskretionär bonus <i>Ett diskretionärt beslut fattat av styrelsen baserat på Eastnines relativa totalavkastning för aktieägare, investeringar och utvecklingen av avkastning på eget kapital, med hänsyn till marknadsutvecklingen.</i>	40 %	–	100 %	55	37
	Överskottsgrad > 90,0 % <i>(baserat på intjäningsförmåga per den 31 dec 2024)</i>	30 %	95 %	100 %	41	28
	Net promotor score (NPS) > 50,0 %	15 %	60 %	100 %	20	14
	Energieffektiviteten <sup>1</sup> ska förbättras med 4 % under 2024	15 %	Förbättring: 12 %	100 %	20	14
		<b>100 %</b>			<b>100 %</b>	<b>136</b>

<sup>1</sup> Graddagsskorrigerade. Exklusive hyresgästers elförbrukning. Inkluderar alla direktförvaltade fastigheter.

Tabell 3(b) – Verkställande direktörens och vice verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: utbetalad 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	10–12%	8,5%	0%	–	–	–	–
	Prestationsaktier - villkor 2	>median	Uppnådde 100,0 % från minimnivån till maximnivån	100,0%	18 980	71	10 326	38
				<b>50,0%</b>	<b>18 980</b>	<b>71</b>	<b>10 326</b>	<b>38</b>

<sup>1</sup> Beräknat som marknadspris per aktie vid tilldelning av aktier (42,82 SEK) multiplicerat med antal aktier. 1 EUR = 11,51 SEK den 13 aug 2024.

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

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

	2024	2024 mot 2023	2023 mot 2022	2022 mot 2021	2021 mot 2020	2020 mot 2019
Ersättning till verkställande direktören	582	-31 (-5 %)	+162 (+36 %)	-378 (-46 %)	+426 (+106 %)	+33 (+9 %)
Ersättning till vice verkställande direktören <sup>1</sup>	373	+46 (+14 %)	+30 (+10 %)	+17 (+6 %)	+2 (+1 %)	–
Koncernens förvaltningsresultat	22 193	+4 495 (+25 %)	+4 285 (+32 %)	+3 887 (+41 %)	-484 (-5 %)	+4 522 (+82 %)
Koncernens totalresultat	4 957	+76 615 (N.A.)	-180 365 (-166 %)	+36 373 (+50 %)	+36 179 (+100 %)	+889 (+3 %)
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda <sup>2</sup> i koncernen	114	+1 (+1 %)	+4 (+4 %)	-17 (-14 %)	23 (+23 %)	0 (0 %)

<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> Exklusive medlemmar i ledningen.