

## **Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare**

Verkställande direktören, vice verkställande direktören och övriga personer i bolagsledningen samt styrelseledamöter, i den mån de erhåller ersättning utöver styrelsearvodet, omfattas av dessa riktlinjer. Riktlinjerna är framåtblickande, det vill säga de 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 eller godkänns av bolagsstämman.

### ***Riktlinjernas främjande av Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet***

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 kontorslokaler i bästa lägen på utvalda marknader i Polen och Baltikum. Aktuella versioner av vision och affärsidé, samt ytterligare information om Bolagets affärsstrategi, finns tillgängliga på [www.eastnine.com](http://www.eastnine.com). Bolaget ska ha de ersättningsnivåer och anställningsvillkor som erfordras för att rekrytera och behålla kompetens och erforderlig kapacitet. Rörlig kontantersättning som omfattas av dessa riktlinjer ska syfta till att främja Bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet. De långsiktiga incitamentsprogram som finns i Bolaget omfattas inte av dessa riktlinjer.

### ***Formerna av ersättning m.m.***

Ersättningen till ledande befattningshavare kan bestå av fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensions- och försäkringsförmåner samt andra sedvanliga förmåner. Bolagsstämman kan därutöver, oberoende av dessa riktlinjer, besluta om exempelvis långsiktiga aktiebaserade eller aktierelaterade incitamentsprogram/ersättningar.

Styrelsen beslutar efter eget gottfinnande, i enlighet med fastställda interna prestationsbaserade mål, om rörlig kontantersättning ska utgå till de ledande befattningshavarna. Den rörliga kontantersättningen ska huvudsakligen vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier, som kan vara finansiella eller icke-finansiella. Rörlig kontantersättning får uppgå till högst 50 procent av den fasta lönen. Befattningshavarna kan därutöver ha rätt till en individuell premiebaserad pensionsplan enligt vilken Bolaget betalar premier motsvarande högst 4,5 procent av den fasta lönen upp till 7,5 inkomstbasbelopp och premier motsvarande högst 30 procent på lönedelar som överstiger 7,5 inkomstbasbelopp. Övriga förmåner får innefatta exempelvis sjukförsäkring, friskvårds- och bilförmån. Sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 10 procent av den fasta lönen.

### ***Upphörande av anställning***

Uppsägningstiden får inte överstiga tolv månader vid uppsägning från Bolagets sida. Fast kontantlön under uppsägningstiden och avgångsvederlag får sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta kontantlönen för två år för verkställande direktören och tolv månader för övriga ledande befattningshavare. Uppsägningstiden får inte överstiga sex månader utan rätt till avgångsvederlag vid uppsägning från befattningshavarens sida. Därutöver kan ersättning utgå för åtaganden om konkurrensbegränsning. Sådan ersättning ska kompensera för inkomstbortfall och ska endast utgå i den mån den tidigare befattningshavaren inte har rätt till avgångsvederlag. Ersättningen ska utgöras av skillnaden mellan den fasta månadslönen och den lägre inkomst som den anställde erhåller och utgå under den tid som åtagandet om konkurrensbegränsning gäller, vilket inte ska vara längre än sex månader efter anställningens upphörande.

### ***Lön och anställningsvillkor för anställda***

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

### ***Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna***

Eastnine inrättade 2022 ett ersättningsutskott med huvuduppgifter i enlighet med Svensk kod för bolagsstyrning. I ersättningsutskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut i fråga om principer och villkor för ersättningar och att följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, tillämpningen av riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Bolaget.

Styrelsen ska upprätta ett förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och förelägga förslaget till bolagsstämman. Vid upprättande av förslag beaktas eventuella synpunkter framförda av aktieägare. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna.

### ***Frångående av riktlinjerna***

Styrelsen får besluta att frångå de av årsstämman beslutade riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose Bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa Bolagets ekonomiska bärkraft. Som framgår ovan ingår det i styrelsens uppgifter att bereda beslut i ersättningsrelaterade frågor. Detta gäller även om det beslutas att avvika från riktlinjerna.