

Förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Dessa riktlinjer omfattar verkställande direktören och vice vd, eventuella övriga personer i bolagsledningen samt styrelseledamöter i den omfattning de erhåller ersättning utöver styrelsearvode. Riktlinjerna 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 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 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. Vid var tidpunkt gällande versioner av vision och affärsidé samt ytterligare information om bolagets affärsstrategi återfinns på www.eastnine.com.

Bolaget ska ha de ersättningsnivåer och anställningsvillkor som erfordras för att rekrytera samt behålla kompetens och nödvändig 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, samt det långsiktiga incitamentsprogram som styrelsen föreslagit att årsstämman 2022 ska anta, omfattas inte av dessa riktlinjer.

Formerna av ersättning m.m.

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

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 lön kan uppgå till maximalt 50 procent av den fasta lönen. De ledande befattningshavarna har därtill rätt till en individuell premiebaserad pensionsplan enligt vilken bolaget erlägger premier motsvarande maximalt 4,5 procent av den fasta lönen upp till 7,5 inkomstbasbelopp och premier motsvarande maximalt 30 procent på lönedelar som överstiger 7,5 inkomstbasbelopp. Andra förmåner får innefatta bl. a. sjukvårdsförsäkring, friskvård samt bilförmån och sammanlagt uppgå till maximalt 10 procent av den fasta lönen.

Upphörande av anställning

Vid uppsägning från bolagets sida får uppsägningstiden vara högst tolv månader. 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. Vid uppsägning från befattningshavarens sida får uppsägningstiden vara högst sex månader, utan rätt till avgångsvederlag. Därutöver kan ersättning för eventuellt åtagande om konkurrensbegränsning utgå. Sådan ersättning ska kompensera för eventuellt inkomstbortfall och ska endast utgå i den utsträckning som den tidigare befattningshavaren saknar rätt till avgångsvederlag. Ersättningen ska utgöra skillnaden mellan fast månadslön och den lägre inkomst som den anställde erhåller och utgå under den tid som

åtagandet om konkurrensbegränsning gäller, vilket ska vara högst 6 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, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning 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

Styrelsen har under 2021 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. De formella uppgifter som skulle ha ålegat ett ersättningsutskott har utförts av styrelsen. Styrelsen har i mars 2022 beslutat att efter årsstämman 2022 inrätta ett ersättningsutskott med huvudsakliga uppgifter i enlighet med Svensk kod för bolagsstyrning.

Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Styrelsen ska även följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. 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 ska ha rätt att frångå, av årsstämman beslutade, riktlinjer, 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 angivits ovan ingår det i styrelsens uppgifter att bereda beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.

* * *

Stockholm i mars 2022
EASTNINE AB (publ)
Styrelsen