

RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE I KUNGSLEDEN AB (publ)

Styrelsen föreslår att årsstämman godkänner följande riktlinjer för ersättningar och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare. Med ledande befattningshavare förstås i detta sammanhang verkställande direktören och övriga ledningspersoner i Kungsledenkoncernen. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2021. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman, som exempel aktie- och aktiekursrelaterad ersättning samt arvode till styrelsen.

RIKTLINJERNAS FRÄMJANDE AV KUNGSLEDENS AFFÄRSSTRATEGI, LÅNGSIKTIGA INTRESSEN OCH HÅLLBARHET

Kungsleden ska skapa långsiktiga värden för kunder, medarbetare, samhälle, aktieägare och andra intressenter genom tre samverkande nyckelaktiviteter – aktiv och hållbar förvaltning, värdeskapande utveckling och förädling samt strategiska förvärv och optimering. Kungsledens långsiktiga målbild är att bli ett av Sveriges mest lönsamma och framgångsrika börsnoterade fastighetsbolag genom att ha marknadens mest nöjda kunder och engagerade medarbetare samt leverera en attraktiv totalavkastning till aktieägarna.

För ytterligare information om Kungsledens affärsstrategi, se bolagets hemsida kungsleden.se under rubriken "Affärsmodell och strategi" (som finns under avsnittet "Om Kungsleden").

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning.

Årsstämman 2020 antog ett långsiktigt aktiekursrelaterat incitamentsprogram för perioden 2020-2022 ("LTI-programmet"). Det föreslagna LTI-programmet beslutades av bolagsstämman och omfattas därför inte av dessa riktlinjer. LTI-programmet omfattar totalt cirka 22 nyckelpersoner i Kungsleden (däribland VD, vice VD och övriga ledande befattningshavare i Kungsleden). De prestationskrav som används för att bedöma utfallet av LTI-programmet, totalavkastningen som aktieägarna erhåller på Kungsledens aktie, har en tydlig koppling till Kungsledens strategi och långsiktiga målbild och därmed till bolagets långsiktiga värdeskapande, inklusive dess hållbarhet. LTI-programmet uppställer vidare krav på att hälften av det kontantbelopp som betalas ut till deltagarna ska investeras i Kungsledenaktier. För mer information om LTI-programmet innefattande de kriterier som utfallet är beroende av, se bolagets hemsida kungsleden.se under rubriken "Ersättningar" (som finns under avsnittet "Om Kungsleden", under "Bolagsstyrning", "Ledningsgrupp").

Rörlig kontantersättning som omfattas av dessa riktlinjer ska syfta till att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet och utfallet har därför i huvudsak kopplats till Kungsledens kundnöjdhet och förvaltningsresultat.

FORMERNA AV ERSÄTTNING M.M.

Kungsleden ska tillämpa ersättningsnivåer och anställningsvillkor som erfordras för att kunna rekrytera och behålla ledande befattningshavare med hög kompetens och kapacitet att nå uppställda mål,

utformade i syfte att främja bolagets långsiktiga värdeskapande. Ersättningsformerna ska motivera de ledande befattningshavarna att göra sitt yttersta för att säkerställa aktieägarnas intressen.

Ersättningsformerna ska vara marknadsmässiga, enkla och transparenta. Ersättningen till de ledande befattningshavarna ska i normalfallet bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar motsvarande LTI-programmet.

Den fasta lönen ("årslönen") till ledande befattningshavare ska vara marknadsanpassad och vara baserad på kompetens, ansvar, erfarenhet och prestation.

Den kortsiktiga rörliga kontantersättningen får under ett och samma räkenskapsår uppgå till högst 50 procent av årslönen för VD och vice VD, och högsta utfall för övriga ledande befattningshavare är 42 procent av årslönen under ett och samma räkenskapsår.

Ytterligare kontant rörlig ersättning kan utgå vid extraordinära omständigheter, förutsatt att sådana extraordinära arrangemang endast görs på individnivå antingen i syfte att rekrytera eller behålla befattningshavare, eller som ersättning för extraordinära arbetsinsatser utöver personens ordinarie arbetsuppgifter. Sådan ersättning får inte överstiga ett belopp motsvarande 100 procent av årslönen under ett och samma räkenskapsår.

De ledande befattningshavarnas pensionsvillkor ska vara marknadsmässiga i förhållande till vad som gäller för motsvarande befattningshavare på den marknad respektive befattningshavare är verksam och ska baseras på avgiftsbestämda pensionslösningar eller följa allmän pensionsplan, i Sverige ITP-planen. Rörlig kortsiktig kontantersättning ska inte vara pensionsgrundande för VD eller vice VD. När det gäller övriga ledande befattningshavare ska rörlig kortsiktig kontantersättning vara pensionsgrundande, i den mån så avtalas med den ledande befattningshavaren. LTI-programmet och motsvarande långsiktig aktie- och aktiekursrelaterad ersättning ska inte vara pensionsgrundande. Pensionspremierna för premiebestämd pension får under ett och samma räkenskapsår uppgå till högst 35 procent av årslönen.

Andra förmåner får innefatta bl.a. livförsäkring, sjukvårdsförsäkring och bilförmån. Sådana förmåner får under ett och samma räkenskapsår sammanlagt uppgå till högst 10 procent av årslönen.

UPPHÖRANDE AV ANSTÄLLNING

Vid uppsägning från företags sida av en ledande befattningshavare, tillämpas uppsägningslön med oförändrade villkor under 4-12 månader, samt ett icke pensionsgrundande avgångsvederlag på 4-12 månadslöner som inte ska vara avräkningsbart mot annan inkomst av ny tjänst eller nytt uppdrag. Vid uppsägning från den ledande befattningshavarens sida ska uppsägningstiden vara minst fyra (4) månader.

KRITERIER FÖR UTBETALNING AV RÖRLIG KONTANTERSÄTTNING

Den rörliga kontantersättningen ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier som kan vara finansiella eller icke-finansiella. De kan också utgöras av individanpassade mål. Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av kortsiktig rörlig kontantersättning ska mätas under en period om ett år. 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. Den kortsiktiga rörliga kontantersättningen ska därför för

VD och vice VD till en betydande del vara beroende av Kungsledens förvaltningsresultat och till resterande del vara beroende av Kungsledens kundnöjdhet. För övriga ledande befattningshavare ska den kortsiktiga rörliga kontantersättningen till en betydande del vara beroende av Kungsledens förvaltningsresultat, och resterande del ska vara beroende av Kungsledens kundnöjdhet respektive individuella mål.

När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kortsiktig kontantersättning avslutats ska bedömas/fastställas i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Ersättningsutskottet ansvarar för bedömningen såvitt avser rörlig kontantersättning till de ledande befattningshavarna. Såvitt avser finansiella mål ska bedömningen baseras på den av bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen. Ersättningsutskottet ska utnyttja sin diskretion att besluta om kortsiktig rörlig ersättning på ett sätt som innebär att det finns en koppling mellan sådan ersättning och bolagets resultat. Ersättningsutskottet ska i sin diskretionära bedömning även beakta hållbarhetsfrågor.

Styrelsen ska ha möjlighet att enligt lag eller avtal och med de begränsningar som må följa därav helt eller delvis återkräva rörlig ersättning som utbetalats på felaktiga grunder.

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 ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa. Utvecklingen av avståndet mellan de ledande befattningshavarnas ersättning och övriga anställdas ersättning kommer att redovisas i ersättningsrapporten.

ERSÄTTNING TILL STYRELSELEDAMÖTER

Stämموvalda styrelseledamöter ska i särskilda fall kunna arvoderas för tjänster inom deras respektive kompetensområde, som inte utgör styrelsearbete. För dessa tjänster ska utgå ett marknadsmässigt arvode vilket ska godkännas av styrelsen.

HUR FRÅGOR OM ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE BEREDS OCH BESLUTAS INOM RAMEN FÖR DE AV ÅRSSTÄMMAN BESLUTADE RIKTLINJERNA

Styrelsens ersättningsutskott behandlar och bereder ersättningsfrågor avseende de ledande befattningshavarna. I ersättningsutskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer när det uppkommer behov av väsentliga ändringar av riktlinjerna, dock minst vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Ersättningsutskottet 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 får besluta att frånga 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.

Antagen av bolagsstämman 22 april 2021