

KUNGSLEDENS ERSÄTTNINGSRAPPORT 2020

Introduktion

Denna rapport beskriver hur Kungsledens riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare ("ersättningsriktlinjerna"), antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2020. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören och vice verkställande direktören ("VD" respektive "vVD") under 2020 samt en sammanfattning av bolagets utestående aktiekursrelaterade incitamentsprogram ("LTI"), antaget av årsstämman 2020. Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare i Kungsleden finns i Not 7 i årsredovisningen för 2020, som finns tillgänglig på Kungsledens hemsida.

Bolagets utveckling under 2020

VD sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 6-11 i årsredovisningen 2020.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

Enligt Kungsledens riktlinjer för ersättning för år 2020, ska ersättningsformerna vara marknadsmässiga, enkla och transparenta och i normalfallet bestå av: fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Årsstämman antog år 2020 därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – ett tre-årigt aktiekursrelaterat incitamentsprogram (LTI) att gälla fr.o.m. år 2020 t.o.m. 2022, med utbetalning 2023.

Ersättningsutskottet har under året 2020 följt och utvärderat ersättningen till ledande befattningshavare samt utvecklingen av måluppfyllnad för rörlig ersättning. Det faktiska och förväntade resultatet har rapporterats till styrelsen och diskuterats på styrelsens möten. Baserat på ersättningsutskottets utvärdering har styrelsen kommit fram till att den nuvarande ersättningsstrukturen i huvudsak säkerställer en konkurrenskraftig totalersättning för att uppnå Kungsledens mål och skapa ett långsiktigt aktieägarvärde. Bolaget har under 2020 i huvudsak följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. Ett undantag har identifierats. Det gäller villkoren vid upphörande av anställning.

Totalersättning är en av flera komponenter för att säkerställa konkurrenskraftiga anställningsvillkor i sin helhet. Efter beslut om att en stor del av den rörliga ersättningen faller ut först om tre år behövde reglerna vid upphörande av anställning i dåvarande, ej uppdaterade, anställningsavtal ses över. En översyn av samtliga ledande befattningshavares anställningsvillkor initierades därför efter stämmobeslutet om införandet av LTI.

För att säkerställa att Kungsleden behåller ledande befattningshavare och erbjuder konkurrenskraftiga anställningsvillkor efter införandet av LTI och i en konstant föränderlig värld beslutade styrelsen därför att nyttja möjligheterna till avsteg från riktlinjerna och justera anställningsavtalen för ledande befattningshavare. Enligt riktlinjer antagna 2020 har VD och vVD rätt till avgångsvederlag på sex månadslöner som i normalfallet ska vara avräkningsbart mot annan inkomst av ny tjänst eller nytt uppdrag. Efter justeringar kan ledande befattningshavare komma att få ett icke pensionsgrundande avräkningsfritt avgångsvederlag utbetalt i samband med anställningens upphörande motsvarande fyra till sex månadslöner och VD och vVD sex till tolv månadslöner. Den lägsta nivån på uppsägningstid för ledande befattningshavare höjdes samtidigt från tre till fyra månader för att säkerställa möjlighet till bättre överlämningar.

Ersättningsutskottets och styrelsens bedömning är att justeringen av rätt till avgångsvederlag upp till 12 månader i stället för som i riktlinjerna angivet 6 månader är det bästa för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen. Ändringarna säkerställer stabilitet genom att bolaget samtidigt förlängt uppsägningstiden för ledande befattningshavare.

Styrelsen föreslår därför att årsstämman 2021 antar nya riktlinjer för ersättning enligt punkt 15 på dagordningen i kallelsen till årsstämman 2021 och som även finns sammanfattade på sidan 80 i årsredovisningen, i syfte att återspegla dessa förändringar.

Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna kommer finnas tillgängligt på www.kungsleden.se/arsstamma2021 senast tre veckor före årsstämman 2021.

Tabell 1-Totalersättning till VD och vVD avseende 2020 (Tkr)

Befattningshavarens namn (position)	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning		3 Extraordinära poster	4 Pensionskostnad	5 Totalersättning	6 Andelen fast resp. rörlig ersättning
	Grundlön	Andra förmåner	Ettårig	Treårig				
	Biljana Pehrsson (VD)	4440	116	949				
Ylva Sarby Westman (vVD)	2740	78	641	n/a	n/a	815	4274	85%/15%

Tabell 2. Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (Tkr)

Räkenskapsår	2020	2020 vs 2019	2019 vs 2018	2018 vs 2017	2017 vs 2016	2016 vs 2015
Ersättning till VD	6670	665	-613	173	1518	-1678
Ersättning till vVD*1	4023	893	-2447	-3047*1	4331*1	-1338
Förvaltningsresultat*2	1257	72	61	139	-5	24
Genomsnittlig ersättning till anställda *3 baserat på antalet heltidsekvivalenter i bolaget	715	40	-49	-15	98	1

*1. Ersättning till två vVD har rapporterats 2017 och 2018

*2. Mkr

*3. Exklusive ledande befattningshavare

Resultat- och aktiekursrelaterad ersättning (STI och LTI-programmen)

En förutsättning för en framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhetsarbete, 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.

Prestationskriterier för STI – årsvis resultatbaserad ersättning

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

Den rörliga kontanterersättningen 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 kontanterersättning ("STI") ska mätas under en period om ett år.

Den kortsiktiga rörliga kontanterersättningen ska därför för VD och vVD till en betydande del vara beroende av Kungslidens förvaltningsresultat och till resterande del vara beroende av Kungslidens kundnöjdhet.

Tabell 3. VD och vVD prestation och beslutat ersättningsutfall 2020

Befattningshavarens namn (Position)	1 Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	2 Relativ viktning av prestationskriterier	3 a) Uppmätt prestation och b) faktiskt utfall
Biljana Pehrsson (VD)	Förvaltningsresultatet 2020	75%	a) 57% b) 949 Tkr
	Kundnöjdhet 2020	25%	a) 73 b) 0 Tkr
Ylva Sarby Westman (vVD)	Förvaltningsresultatet 2020	75%	a) 57 % b) 641 Tkr
	Kundnöjdhet 2020	25%	a) 73 b) 0 Tkr

Prestationskriterier för LTI – treårigt aktiekursrelaterat incitamentsprogram

Ett nytt aktiekursrelaterat incitamentsprogram (LTI) antogs av årsstämman 2020. LTI är ett tre-årigt program för åren 2020–2022 utformat med syftet att stärka kopplingen mellan deltagarnas intressen, aktieägarnas krav på långsiktigt värdeskapande samt att möjliggöra ett ökat aktieäggande i bolaget. Utbetalningen är villkorad att till hälften investeras i Kungslidenaktier. LTI ställer höga och utmanande mål, tydligt kopplade till bolagets strategi och långsiktiga värdeskapande, samtidigt som det utgör en viktig del i en attraktiv och konkurrenskraftig totalersättning inom Kungsliden.

Deltagarnas LTI baseras på följande prestationsvillkor:

- Totalavkastningen som aktieägarna erhåller på Kungsledenaktien ska under räkenskapsåren 2020–2022 överstiga 0 procent som målnivå och 30 procent som maximinivå.
- Totalavkastningen som aktieägarna erhåller på Kungsledenaktien ska under räkenskapsåren 2020–2022 motsvara genomsnittlig totalavkastning för aktieägarna i en referensgrupp av jämförbara fastighetsbolag ("Referensgruppen") som målnivå och överstiga genomsnittlig totalavkastning för aktieägarna i Referensgruppen med 3 procent som maximinivå.

Hälften av det totala utfallet i LTI mäts på respektive prestationsvillkor.

I fall där nivån av graden av uppfyllelse ligger mellan mål- respektive maximinivån kommer tilldelning att ske på en linjär basis. Om målnivån inte uppnås sker ingen utbetalning avseende det aktuella prestationsvillkoret.

Maximalt utfall i LTI-programmet för VD och vVD är 18 månadslöner.

Stockholm i mars 2021

Kungsleden AB (publ)

Styrelsen