

Styrelsens i Besqab AB (publ), org. nr. 556693-8881, fullständiga förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

ATT FRAMLÄGGAS VID ÅRSSTÄMMAN 2022

Besqab AB (publ) ("Besqab") ska erbjuda ersättningar och andra anställningsvillkor som möjliggör tillgång till ledande befattningshavare med sådan kompetens bolaget behöver för att genomföra sin strategi och uppnå verksamhetens mål om hög lönsamhet och värdetillväxt, nöjda kunder, hållbar samhällsutveckling och en trygg och attraktiv arbetsplats.

Riktlinjerna omfattar lön och annan ersättning till Besqabs ledande befattningshavare. Med ledande befattningshavare avses i detta sammanhang VD och övriga ledningspersoner i Besqabs koncernledning. Dessa riktlinjer 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

Besqab ska utveckla nya hem med kunskap om och förståelse för hur människor vill leva sina liv. För att uppnå de övergripande målsättningarna om hög lönsamhet och värdetillväxt, nöjda kunder, en hållbar samhällsutveckling samt en trygg och attraktiv arbetsplats innebär bolagets affärsstrategi i korthet följande:

- Produktionsstarta fler bostäder samt öka lönsamheten
- Förstå kundnytta och fokusera på vad som skapar kundvärden
- Proaktivt arbete med väsentliga hållbarhetsfrågor
- Systematiskt arbetsmiljöarbete, medarbetarengagemang samt ett bra arbetsklimat

Ytterligare information om bolagets affärsstrategi återfinns i årsredovisningen.

Rörlig kontanterersättning som omfattas av dessa riktlinjer ska syfta till att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

Ersättningar

Ersättningen till de ledande befattningshavarna består av fast grundlön, rörlig ersättning, pension och andra sedvanliga förmåner. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar.

Fast grundlön

Fast grundlön ska vara konkurrenskraftig och baseras på faktorer såsom arbetsuppgifter, ansvar, kompetens, erfarenhet, befattning och prestation. Den fasta lönen omprövas som huvudregel en gång per år och ska beakta medarbetarens kvalitativa prestation.

Fördelningen mellan fast lön och rörlig ersättning ska stå i proportion till medarbetarens befattning och arbetsuppgifter. Den sammanlagda ersättningen ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftig och avspegla medarbetarens ansvarsområde och befattningens komplexitet.

Rörlig ersättning

Syftet med rörlig ersättning är att stimulera anställda att prestera bättre, att stanna kvar i bolaget och att utveckla sina respektive ansvarsområden att ytterligare bidra till Besqabs affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet. Rörlig ersättning ska mätas mot förutbestämda mål samt ha en maximinivå över vilken ingen ersättning utfaller.

Besqab tillämpar två modeller för rörlig ersättning: kortsiktiga årliga bonusprogram samt långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram (LTI). LTI beslutas separat av bolagsstämman och omfattas därför inte av riktlinjerna.

Kortsiktiga incitament (Short Term Incentive; STI)

Besqabs STI-program är ett årligt bonussystem riktat till all tillsvidareanställd personal i Besqabkoncernen. STI-programmet ska följa bolagets ambition och strategi och syftar till att skapa ett engagemang i bolagets utveckling. STI-utfallet baseras på tre förutbestämda och mätbara parametrar och överensstämmer med Besqabs övergripande mål:

- *Nöjda kunder* – mäts med Nöjd-Kund-Index (NKI), baserat på under året genomförda kundundersökningar för projekt med bostadsrätt och äganderätt, utförda av ett oberoende marknadsanalysföretag
- *Lönsamhet* – mäts med rörelsemarginal enligt segmentsredovisningen
- *Tillväxt* – mäts med antal produktionsstarter, baserat på antal produktionsstartade bostadsrätter, äganderätter, hyresrätter, vårdbostäder och LSS-bostäder där samtliga kriterier avseende lönsamhet, försäljningsgrad, bygglov och finansiering är uppfyllda.

Samtliga tre parametrar bedöms individuellt och rörlig ersättning intjänas således även om endast en eller två parametrar uppfylls. Kostnaden för STI får dock inte överstiga koncernens rörelseresultat och/eller resultat efter skatt enligt segmentsredovisningen inklusive avsättning till STI.

STI ger kontant betalning där den anställde erhåller ett maximalt antal månadslöner beroende på befattning och ansvar. Det är styrelsen som fastställer om STI-programmets bonusgrundande villkor har uppfyllts och beslutar om utbetalning av bonus. Styrelsen har även rätt att justera STI om det sker förändringar i koncernen eller dess omvärld som skulle innebära att utbetalning inte är lämplig eller bör justeras.

Bonus betalas ut till den anställde i proportion till under intjänandeåret arbetad tid. Påbörjas anställning under del av år är den nyanställde berättigad till STI i proportion till anställningstid under intjänandeåret. Anställd som säger upp sig eller blir uppsagd har inte rätt till rörlig ersättning som vid uppsägningen inte betalats ut, inte heller till upparbetad rörlig ersättning under det år uppsägningen sker. Upphör anställning av andra skäl, såsom till exempel pension, är den anställde berättigad att erhålla intjänad rörlig ersättning i proportion till anställningstid under intjänandeåret.

För VD och vice VD ska den kortsiktiga rörliga ersättningen vara maximerad och ej överstiga nio månadslöner exklusive eventuella andra förmåner. För övriga medlemmar i koncernledningen ska den kortsiktiga rörliga ersättningen ej överstiga sex månadslöner exklusive eventuella andra förmåner. Styrelsen fattar beslut om antal månadslöner och maximal ersättning inför varje räkenskapsår. Styrelsen ska årligen utvärdera huruvida ett kortsiktigt incitamentsprogram ska föreslås bolagsstämman eller inte.

Långsiktiga incitament (Long Term Incentive; LTI)

Långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram är en integrerad del av den totala ersättningen, vilka syftar till att belöna ett framgångsrikt genomförande av bolagets strategi och skapande av ett långsiktigt aktieägarvärde. Styrelsen ska årligen utvärdera huruvida ett långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram ska föreslås bolagsstämman eller inte.

Pension

Bolaget tillämpar ITP-planen för samtliga anställda utom för VD, vice VD och CFO. VD och vice VD:s pension ska vara premiebaserad och premien uppgå till 30 procent av under året utbetald fast lön. Pension för CFO ska vara premiebaserad och premien uppgå till 33 procent av under året utbetald fast lön.

Andra förmåner

För andra förmåner gäller att de ska vara konkurrenskraftiga i förhållande till andra jämförbara aktörer. Andra förmåner får uppgå till maximalt 10 procent av fast grundlön.

Anställningens upphörande

Vid uppsägning av anställningsavtal från bolagets sida ska gälla en uppsägningstid om maximalt tolv månader och vid uppsägning från befattningshavarens sida en uppsägningstid om maximalt sex månader. Inga avgångsvederlag ska förekomma.

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.

Beslutsprocess

Styrelsen har beslutat att inte inrätta ett ersättningsutskott. Dessa frågor hanteras inom ramen för det ordinarie styrelsearbetet och innebär att hela styrelsen, förutom VD, fullgör de uppgifter som åligger ett ersättningsutskott. Däribland ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen har till uppgift att bereda frågor rörande verkställande direktörens anställningsvillkor, pensionsförmåner och bonussystem samt besluta om motsvarande villkor avseende övriga ledande befattningshavare. Styrelsen behandlar även övergripande anställningsvillkor och ersättningsfrågor som rör samtliga anställda i koncernen. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Vidare ska styrelsen årligen upprätta en rapport över utbetald och inestående ersättning till ledande befattningshavare. 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.

Av årsstämman beslutade riktlinjer ska gälla för anställningsavtal som ingås efter årsstämman samt för eventuella ändringar i existerande villkor. Styrelsen ska ha rätt att tillfälligt, helt eller delvis, frångå av årsstämman beslutade riktlinjer 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. Styrelsen ska följa och utvärdera tillämpningen av riktlinjerna, pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar till ledande befattningshavare samt i bolaget gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer.

Fast ersättning utbetalas av Besqab i enlighet med ingångna avtal. Deltagande i och utbetalning av rörlig ersättning till ledande befattningshavare i enlighet med kortsiktiga och långsiktiga incitamentsprogram ska, för varje enskilt program, beslutas av styrelsen.

Danderyd i mars 2022
BESQAB AB (PUBL)
Styrelsen