

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

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.

Dessa riktlinjer ska tillämpas på ersättningar som avtalas och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman.

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 förbättra kostnadskontrollen
- Förstå kundnytta och fokusera på vad som skapar kundvärden
- Proaktivt arbete med väsentliga hållbarhetsfrågor
- Systematiskt arbetsmiljöarbete, medarbetarengagemang samt ett bra arbetsklimat

För ytterligare information om bolagets affärsstrategi, se Besqabs webbplats www.besqab.se.

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

PERSONKRETS

Riktlinjerna omfattar lön och annan ersättning till verkställande direktör och, i förekommande fall, vice verkställande direktör, samt andra ledande befattningshavare. Med ledande befattningshavare avses verkställande direktören och de till denne rapporterande chefer som också ingår i koncernledningen i Besqab. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

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 maximnivå 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 dessa riktlinjer.

Kortsiktiga incitament (Short Term Incentive; STI)

Besqabs STI-program är ett årligt bonussystem riktat till all tillsvidareanställd personal i Besqabkoncernen. Bonusen ger kontant betalning baserat på andelar utifrån den anställdes befattning och ansvar. STI-programmets syfte är att behålla och attrahera personal, att ha nöjda kunder och att öka lönsamheten. Utfallet bestäms av två förutbestämda och mätbara parametrar – Resultat före skatt samt Nöjd-Kund-Index (NKI). Styrelsen ansvarar för att bedöma i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts.

Bonusutbetalning avseende *Resultat före skatt* grundas på ett bonusunderlag som beräknas utifrån Besqabkoncernens fastställda redovisade resultat före skatt för 2020 enligt segmentsredovisningen reducerat med en schablonavkastning på årets ingående eget kapital enligt segmentsredovisningen. Total bonus uppgår till maximalt 25 procent av bonusunderlaget och inkluderar semesterersättning samt kostnader för arbetsgivaravgifter och individuella tjänstepensioner. Kontant utbetalning, med avdrag för schablonberäknade kostnader för arbetsgivaravgifter och individuella tjänstepensioner, sker efter det att årsredovisningen för Besqabkoncernen fastställts på årsstämma.

Bonusutbetalning avseende *NKI* erhålls i det fall Besqabkoncernens genomsnittliga NKI-resultat överstiger branschsnittet för samma period, baserat på kundundersökningar utförda av ett oberoende marknadsanalysföretag med svar som inkommit under perioden 1 januari 2020 till 31 december 2020. Koncernens resultat före skatt enligt segmentsredovisningen måste även vara positivt. Om dessa två kriterier är uppfylla utbetalas kontant en månadslön motsvarande fast månadslön per 31 december intjänandeåret.

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

För verkställande direktören ska den kortsiktiga rörliga ersättningen vara maximerad och ej överstiga 75 procent av den fasta lönen exklusive eventuella andra förmåner. För övriga medlemmar i koncernledningen ska den kortsiktiga rörliga ersättningen ej överstiga 50 procent av den fasta lönen exklusive eventuella andra förmåner. Styrelsen fattar beslut om antal andelar och maximal ersättning inför varje räkenskapsår. Den kortsiktiga rörliga ersättningen inkluderar semesterersättning och är pensionsgrundande.

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 verkställande direktören och CFO. Verkställande direktörens 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 vid jämförelse med 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

Inom Besqabs styrelse finns inget ersättningsutskott utan alla frågor behandlas av styrelsen i sin helhet. De uppgifter som skulle ha ålegat ett ersättningsutskott utförs istället av styrelsen, 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. 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 2020
BESQAB AB (PUBL)
Styrelsen