

RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

Årsstämman den 23 april 2024 har beslutat om följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare:

Altra Fastigheter AB har etablerade principer och former för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen beslutar, efter beredning av ersättningsutskottet, om utformning av ersättningssystem samt storlek och former för ersättning till ledande befattningshavare. Med ledande befattningshavare avses verkställande direktör och övriga medlemmar av koncernledningen. Styrelsen föreslår att stämman fastställer följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare att gälla tills vidare, dock längst för tiden fram till årsstämman 2028. Riktlinjerna gäller för avtal som ingås efter årsstämmans beslut 2024 samt för ändringar i befintliga avtal efter denna tidpunkt. Riktlinjerna omfattar inte eventuella incitamentsprogram som beslutas av bolagsstämman.

Riktlinjernas främjande av bolagets strategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Altra Fastigheters strategi framgår av bolagets hemsida www.altra.se. En framgångsrik implementering av bolagets strategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. Bolaget ska därför tillämpa marknadsmässiga ersättningsnivåer samt anställningsvillkor. Ersättningsformerna ska motivera ledande befattningshavare att göra sitt yttersta för att säkerställa aktieägarnas intressen. De ska vidare vara enkla, långsiktiga och mätbara.

Ersättningsformer

Ersättningen till ledande befattningshavare kan bestå av en fast och en rörlig del samt pensions- och andra förmåner. Den fasta ersättningen ska vara marknadsmässig och baseras på kompetens, ansvar och prestation.

Rörlig ersättning kan utgå till ledande befattningshavare där styrelsen bedömer att det är lämpligt. Den rörliga ersättningen ska belöna specifika i förväg fastställda resultat eller prestationsmål. Den rörliga ersättningen ska fastställas genom enkla och transparenta kriterier samt vara maximerad. Mål för rörlig ersättning ska relateras till finansiella mål, hållbarhetsmål, operativa mål eller individuella mål inom respektive persons ansvarsområde.

Mätperioden för rörlig ersättning ska som huvudregel baseras på prestation under en period om tolv månader. Rörlig ersättning ska inte vara pensionsgrundande och ska som huvudregel inte överstiga 50 procent av respektive ledande befattningshavares årliga fasta ersättning. Ytterligare rörlig ersättning får dock utgå förutsatt att sådana särskilda arrangemang är tidsbegränsade och endast görs på individnivå, antingen i syfte att rekrytera eller behålla ledande befattningshavare, eller som ersättning för extraordinära insatser som går utöver befattningshavarens ordinarie arbetsuppgifter. Sådan extraordinär rörlig ersättning får inte överstiga ett belopp motsvarande 100 procent av befattningshavarens årliga fasta ersättning. Beslut om sådan extraordinär rörlig ersättning ska fattas av styrelsen.

I vilken utsträckning målen för rörlig ersättning har uppfyllts ska fastställas när den relevanta mätperioden avslutats. Styrelsen ansvarar för sådan bedömning såvitt avser rörlig ersättning till verkställande direktören. Avseende rörlig ersättning till andra ledande befattningshavare ansvarar verkställande direktören för bedömningen.

Icke-monetära förmåner ska underlätta den ledande befattningshavarens arbetsutförande och motsvara vad som kan anses rimligt i förhållande till praxis på den marknad där respektive ledande befattningshavare är verksam. Premier och andra kostnader (inkl. sociala avgifter) för arbetsgivaren i anledning av sådana förmåner får (när förmånen beslutas) sammanlagt uppgå till högst 10 procent av befattningshavarnas årliga fasta ersättning.

Ledande befattningshavarens pensionsvillkor ska baseras på avgiftsbestämda pensionslösningar och följa eller motsvara, och därmed vara begränsade till, allmän pensionsplan enligt ITP-planen.

Bolaget kan utge viss ersättning kopplad till ledande befattningshavarens förvärv av aktier eller aktierelaterade instrument inom ramen för aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Sådan ersättning ska i normalfallet inte överstiga 15 procent av befattningshavarens årliga fasta ersättning. Aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram ska i förekommande fall beslutas av bolagsstämman och omfattas därför inte av dessa riktlinjer. För mer information om utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram se bolaget hemsida www.altra.se

Upphörande av anställning

Uppsägningstid för ledande befattningshavare uppgår till sex månader. Rörlig ersättning ska inte utgå vid egen uppsägning. Fast ersättning under uppsägningstiden och avgångsvederlag för en ledande befattningshavare ska sammantaget inte överstiga 50 procent av befattningshavarens årliga fasta ersättning vid uppsägning från befattningshavarens sida. Vid uppsägning från bolagets sida ska fast ersättning under uppsägningstiden och avgångsvederlag för en ledande befattningshavare sammantaget, som huvudregel, inte överstiga 150 procent av befattningshavarens årliga fasta ersättning.

Beslutsunderlag som beaktades när riktlinjerna fastställdes

Altra Fastigheter har en decentraliserad och relativt liten organisation. De för bolaget mest centrala funktionerna återfinns internt och övriga mer standardiserade funktioner upprätthålls av externa leverantörer.

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.

Ersättning till styrelsen utöver av stämman beslutade styrelsearvoden

Stämموvalda styrelseledamöter ska i särskilda fall kunna erhålla arvode och annan ersättning för arbete som utförs för bolagets räkning, vid sidan av styrelsearbetet. För sådana tjänster ska kunna utgå ett marknadsmässigt arvode som ska godkännas av styrelsen. Dessa riktlinjer ska tillämpas på sådan ersättning.

Beredning, beslutsprocesser m.m.

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. I utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare och eventuella beslut om avsteg från riktlinjerna. 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. 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. Styrelsens ordförande kan vara ordförande i ersättningsutskottet. Övriga ledamöter i ersättningsutskottet ska vara oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra personer i bolagsledningen, i den mån frågorna rör deras egen ersättning.

Frångående av riktlinjerna

Styrelsen ska äga rätt att tillfälligt frångå, helt eller delvis, ovanstående riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare om det i enskilda fall finns särskilda skäl och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Om styrelsen gör avsteg från riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare ska detta redovisas i ersättningsrapporten inför nästkommande årsstämma.

Beskrivning av ändringar i riktlinjerna m.m.

Styrelsen har inte erhållit några synpunkter från aktieägarna avseende befintliga riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen har gjort en översyn av riktlinjerna och styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare motsvarar till stor del befintliga riktlinjer men med vissa omskrivningar. De uppdaterade riktlinjerna inkluderar bland annat att styrelsen ska kunna besluta om ytterligare kontant rörlig ersättning vid extraordinära omständigheter.

Riktlinjer antagna vid årsstämman den 23 april 2024