



WALLENSTAM

## Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Dessa riktlinjer omfattar vd, vice vd och övriga personer i koncernledningen, vilket per denna dag omfattar kommunikationsdirektör, teknisk direktör och CFO. Riktlinjerna omfattar även konsultarvode till styrelseledamot som utför annat arbete än rent styrelsearbete för bolaget. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2020. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

### **Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet**

Bolagets affärsstrategi är i korthet att kostnadseffektivt bygga, utveckla och förvalta fastigheter och områden, med hög service och långsiktig hållbarhet i utvalda storstadsregioner. Vidare ska Wallenstam vara människors och företags självklara val för boende och lokaler, årligen minska miljöpåverkan samt vara en attraktiv arbetsgivare. Genom att följa affärsstrategin skapas substansvärdetillväxt för bolaget och dess aktieägare, vilket är bolagets mål för affärsplan 2019-2023. För ytterligare information om bolagets affärsstrategi, se [www.wallenstam.se](http://www.wallenstam.se).

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.

I bolaget har inrättats ett syntetiskt optionsprogram. Det har beslutats av bolagsstämman och omfattas därför inte av dessa riktlinjer.<sup>1</sup>

Rörlig kontantersättning som omfattas av dessa riktlinjer ska syfta till att främja bolagets affärsstrategi, långsiktigt värdeskapande inom bolaget samt bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

### **Formerna av ersättning m.m.**

Ersättningen ska vara marknadsmässig och får 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. Den rörliga kontantersättningen får, i förekommande fall, inte överstiga 50 procent av den fasta årliga kontantlönen.

För verkställande direktören ska pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, vara premiebestämda. Rörlig kontantersättning ska inte vara pensionsgrundande.

---

<sup>1</sup> Programmet omfattar all personal i bolaget inklusive vd, vice vd och övriga personer i koncernledningen. Utfallet av programmet är direkt kopplat till aktiekurs för Wallenstamaktien, vilket i sig är en tydlig koppling till affärsstrategi och därmed till bolagets långsiktiga värdeskapande, inklusive dess hållbarhet. Programmet uppställer vidare krav på egen investering.



## WALLENSTAM

Pensionspremierna för premiebestämd pension ska uppgå till högst 40 procent av den fasta årliga kontantlönen.

För övriga ledande befattningshavare ska pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, vara premiebestämda om inte befattningshavaren omfattas av förmånsbestämd pension enligt tvingande kollektivavtalsbestämmelser. Rörlig kontantersättning ska vara pensionsgrundande i den mån så följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser som är tillämpliga på befattningshavaren. Pensionspremierna för premiebestämd pension ska uppgå till högst 40 procent av den fasta årliga kontantlönen.

Andra förmåner får innefatta bl.a. egendomsskydd i hemmet, livförsäkring, sjukvårdsförsäkring, hälsoundersökning, förmån i form av hushållsnära tjänster och bilförmån. Premier och andra kostnader med anledning av sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 20 procent av den fasta årliga kontantlönen.

Varken verkställande direktören eller övriga ledande befattningshavare får spara mer än 40 semesterdagar med lön till ett senare semesterår. För det fall antalet sparade semesterdagar med lön överstiger 40 ska sådana semesterdagar ersättas i form av semesterlön.

Om en styrelseledamot utför arbete för Wallenstam utöver styrelseuppdraget får styrelsen godkänna att skäligt arvode utgår för sådant arbete.

### **Upphörande av anställning**

Vid anställningens upphörande får uppsägningstiden vara högst tolv månader. Fast kontantlön under uppsägningstiden och avgångsvederlag får sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta kontantlönen för två år. Vid uppsägning från befattningshavarens sida får uppsägningstiden vara högst sex månader, utan rätt till avgångsvederlag.

### **Kriterier för utdelning av rörlig kontantersättning m.m.**

Wallenstam tillämpar f.n. inte rörlig kontantersättning. Om rörlig kontantersättning skulle tillämpas, vilket historiskt har skett i några enstaka fall, ska ersättningen vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier som kan vara finansiella eller icke-finansiella. Kriterierna kan också utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. 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.

Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning ska kunna mätas under en period om ett eller flera år. När mätperioden för uppfyllelse avslutats ska bedömas i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Ersättningsutskottet ansvarar för bedömningen såvitt avser rörlig kontantersättning till verkställande direktören. Såvitt avser rörlig kontantersättning till övriga befattningshavare ansvarar verkställande direktören för bedömningen. Såvitt avser finansiella mål ska bedömningen baseras på den av bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen.



## WALLENSTAM

### **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, ersättningsens komponenter samt ersättningsens ökning och ökningstakt över tid 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 ersättning till vd och vice vd å ena sidan och övriga anställda å andra sidan kommer att redovisas i ersättningsrapporten.

### **Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna**

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. I utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. 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. 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.

### **Frågående av riktlinjerna**

Styrelsen får besluta att tillfälligt 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. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.

### **Beskrivning av betydande förändringar av riktlinjerna**

Några betydande förändringar av riktlinjerna har inte gjorts sedan de antogs av årsstämman 2020, dock har det lagts till att vare sig vd eller annan ledande befattningshavare får spara mer än 40 semesterdagar med lön till ett senare semesterår.

### **Mer information**

För mer information om ersättningar i Wallenstam, inklusive i förekommande fall beslutade ersättningar som inte förfallit till betalning, se årsredovisningen.

---

Göteborg den 9 februari 2021

Wallenstam AB (publ)

Styrelsen