

STYRELSENS FÖRSLAG TILL BESLUT OM RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

Styrelsen föreslår att stämman beslutar om följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare.

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Hebas affärsstrategi är att långsiktigt och hållbart äga, utveckla och förvalta bostadsfastigheter och samhällsfastigheter i Stockholmsregionen och Mälardalen. Riktlinjerna och indirekt de ersättningsformer som framgår av dessa syftar till att skapa rätt incitament för att efterleva strategin och säkerställa att bolaget kan behålla och rekrytera medarbetare med rätt kompetens och erfarenhet.

Beslutsordning för fastställande, översyn och tillämpning av riktlinjerna

Styrelsen i sin helhet utför de uppgifter som normalt ligger på ersättningskommittén. Vd är föredragande vid bolagets styrelsemöten men vd är inte ledamot i styrelsen. Vd och andra ledande befattningshavare närvarar inte vid behandling av ersättningsrelaterade frågor.

Styrelsen ska upprätta förslag till riktlinjer för lön och annan ersättning till ledande befattningshavare åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess nya riktlinjer antagits av stämman. Riktlinjerna ska gälla för anställningsavtal som undertecknas efter årsstämman och eventuella ändringar i befintliga anställningsavtal som görs efter årsstämman. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av stämman, inklusive styrelsearvode och långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

Vid framtagande av styrelsens förslag till dessa riktlinjer har lön och anställningsförhållanden för bolagets anställda beaktats. Utvecklingen av avståndet mellan de ledande befattningshavarnas ersättning och övriga anställdas ersättning redovisas årligen i ersättningsrapporten som upprättas inför årsstämman.

Utvärderingen av ledande befattningshavare omfattar bolagets ekonomiska resultatutveckling, hur den ekonomiska och finansiella rapporteringen fungerar, bolagets hållbarhetsarbete, kundrelationer och medarbetarnas situation. Utvärderingen baseras på ekonomiska resultatrapporter, styrelsens kontakter med revisorn där vd inte är närvarande, uppföljning av nyckeltal inom hållbarhetsarbetet, kund- och medarbetarenkäter.

Styrelsen fattar beslut om vd:s lön som ska vara marknadsmässig med hänsyn till bolagets verksamhet och storlek. Vd fattar beslut om övriga ledande befattningshavares lön i samråd med styrelsens ordförande. Styrelsen äger rätt att frångå dessa riktlinjer helt eller delvis om det i enskilda fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose långsiktiga intressen, hållbarhet och säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft.

Ersättningsformer

Ersättning till vd och övriga ledande befattningshavare kan utgöras av fast månatlig grundlön, övriga förmåner och pension. Vd ska även ha en sjukförsäkring. Stämman kan därutöver - och oberoende av dessa riktlinjer - besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar.

Pension kan utgå antingen som förmånsbestämd eller premiebestämd pension med pensionsålder i intervallet 60 till 65 år. Pension kan vara knuten till ITP-planen. Övriga förmåner kan utgöras av rätt till nyttjande av tjänstebil för privat bruk, sjukvårdsförsäkring och andra ersättningar och ska där de förekommer utgöra en begränsad del i förhållandet till den totala ersättningen. Ingen rörlig ersättning ska utgå. Ersättningen ska för varje enskild person sammantaget vara marknadsmässig.

Förutom lön under uppsägningstiden, som inte ska överstiga tolv månader, kan avgångsvederlag, inte överstigande vad som motsvarar tolv månaders fast lön, med avräkning för eventuell annan lön, förekomma vid bolagets uppsägning av anställning. Vid uppsägning från befattningshavarens sida får uppsägningstiden vara högst 6 månader.

Bolaget har för närvarande inte några rörliga eller aktierelaterade ersättningar (förutom långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram som beslutats av stämman och inte regleras av dessa riktlinjer). Skulle det bli aktuellt att införa sådana ersättningsformer ska styrelsen ta fram förslag till kriterier som ska gälla för dessa ersättningar för stämman att fatta beslut om.

Om en styrelseledamot utför arbete för Heba utöver styrelseuppdraget får styrelsen godkänna att skäligt arvode utgår för sådant arbete. Ersättning ska i sådant fall utgå på löpande räkning.

Vad som sägs om ersättningar enligt dessa riktlinjer ska gälla sammantaget för samtliga ersättningar oberoende av om dessa erhålls från moderbolag eller annat bolag i koncernen.

Stockholm i mars 2025
Heba Fastighets AB (publ)
Styrelsen