

## **Stendörren Fastigheter AB (publ)**

### **Ersättningsrapport 2022**

#### **Introduktion**

Denna rapport beskriver hur de gällande riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Stendörren Fastigheter AB (publ), vilka antogs av årsstämman 2021, tillämpades under år 2022. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktör och vice verkställande direktör samt en sammanfattning av bolagets utestående aktierelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrning ”Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram”.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 5 (Anställda och personalkostnader) på sidorna 114 – 115 i bolagets årsredovisning för 2022. Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 81 – 94 i årsredovisningen för 2022. Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 5 på sidorna 114 – 115 i årsredovisningen för 2022.

#### **Utveckling under 2022**

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 8 – 9 i årsredovisningen 2022.

#### **Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser**

En förutsättning för en framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhetsarbete, är att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Bolagets ersättningsriktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning.

Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner.

Den rörliga kontantersättningen ska vara kopplad till förutbestämda kriterier som kan vara mätbara finansiella och/eller icke-mätbara icke-finansiella. Kriterierna kan utgöras av generella och/eller individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål som kan ta hänsyn till bland annat intern kontroll inom bolaget, budgetkontroller, rapporters kvalitet och punktlighet, implementeringen av nya och förbättrade IT-system, samverkan mellan bolagets olika avdelningar och utvecklingen av ledaregenskaper hos avdelningscheferna samt bolagets övergripande hållbarhetsarbete. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhetsarbete, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsstrategin eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling.

Styrelsen har en diskretionär rätt att besluta om rörlig kontantersättning i enlighet med dessa riktlinjer. Den rörliga kontantersättningen får uppgå till högst 200 procent av den fasta årliga kontantlönen. Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning ska kunna mätas under en period om ett år.

Riktlinjerna finns på sidorna 87 – 88 i årsredovisningen för 2022. Bolaget har under 2022 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna, vilka antogs av årsstämman 2021. Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgängligt på bolagets hemsida bland övriga dokument hänförliga till årsstämman 2023. Ingen ersättning har krävts tillbaka. Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolaget på en extra bolagsstämma i september 2020 beslutat att införa ett långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram.

### Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören och vice verkställande direktör under 2022 (kSEK)\*

Namn	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Extraordinär ersättning	Pension	Total ersättning	Fördelning fast/rörlig***
	Grundlön	Andra förmåner**	Ettårig	Flerårig				
Erik Ranje****	2 265	109	3 000	-	-	735	6 109	51/49
Anders Nilsson*****	1 667	-	1 700	-	-	1 372	4 739	64/36

\* Tabellen redovisar ersättning som belöper på 2022.

\*\* Bilförmån.

\*\*\* Pensionskostnader som angivits i kolumnen ”Pension”, som i sin helhet avser Grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning.

\*\*\*\* Det belopp som redovisas under ”Grundlön” inkluderar semestertillägg om 44 kSEK.

\*\*\*\*\* Det belopp som redovisas under ”Grundlön” inkluderar semestertillägg om 24 kSEK.

## **Aktiebaserad ersättning**

### **Utestående aktierelaterat incitamentsprogram**

Bolaget har ett utestående aktierelaterat incitamentsprogram (2020/2025). Detta program är riktat till bolagets anställda och omfattar emissioner av teckningsoptioner, vilka deltagarna i programmet förvärvat mot kontant betalning till bolaget. Teckningsoptionerna förvärvades i november 2020 till ett pris om 19,93 kr per teckningsoption, vilket vid denna tidpunkt motsvarade teckningsoptionernas marknadsvärde beräknat efter värdering enligt Black & Scholes värderingsmetod utförd av oberoende värderare.

Varje teckningsoption berättigar under en period om två veckor från dagen för offentliggörande av delårsrapporten för perioden 1 januari – 31 september 2025 till teckning av en ny stamaktie av serie B i bolaget till en teckningskurs om 175 kronor. För fullständiga villkor för incitamentsprogram 2020/2025 hänvisas till bolagets hemsida ”[www.stendorren.se/investor-relations/bolagsstyrning/incitamentsprogram/](http://www.stendorren.se/investor-relations/bolagsstyrning/incitamentsprogram/)”.

I samband med överlåtelsen av teckningsoptioner till deltagarna har bolaget och varje deltagare, i enlighet med de villkor som beslutades av bolagsstämman, ingått avtal som reglerar en så kallad vesting-modell, innebärande att fem procent av deltagarens teckningsoptioner intjänas varje kvartal från dagen som teckningsoptionerna överläts till deltagaren. Avtalet reglerar även att bolaget förbehåller sig rätten att återköpa teckningsoptioner om deltagarens anställning eller uppdrag i Stendörren Fastigheter-koncernen upphör eller om deltagaren önskar vidareöverlåta teckningsoptionerna. Bolagets rätt att återköpa teckningsoptioner varierar beroende på om deltagarens teckningsoptioner intjänats eller inte.

I samband med teckningserbjudandet till de anställda i november 2020, förvärvade bolagets verkställande direktör 100 000 teckningsoptioner hänförliga till incitamentsprogram 2020/2025 och vice verkställande direktör förvärvade 95 000 teckningsoptioner hänförliga till detta program, allt i enlighet med de villkor som anges ovan.

Vid fullt utnyttjande av teckningsoptionerna i det utestående programmet kommer aktiekapitalet öka med 151 350 kronor genom utgivande av 252 250 aktier av serie B, var och en med ett kvotvärde om 0,6 kronor. Utspädningseffekten vid fullt utnyttjande motsvarar cirka 0,9 % av kapitalet och 0,5 % av röstetalet baserat på antalet utestående aktier per den 31 december 2022.

### **Tillämpning av prestationskriterier**

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens respektive den vice verkställande direktörens rörliga ersättning har valts för att förverkliga bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhetsarbete, genom att ha en tydlig koppling till affärsstrategin och bolagets långsiktiga intressen. Kriterierna har varit såväl mätbara finansiella som icke-mätbara icke-finansiella. Bolagets ersättningsutskott har utvärderat den verkställande direktörens och den vice verkställande direktörens arbete under 2022 och i vilken omfattning dessa bidragit till förverkligande av bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen.

Ersättningsutskottet har funnit att både den verkställande direktören och den vice verkställande direktören har uppnått en mycket god uppfyllelse av prestationskriterierna för rörlig ersättning. På rekommendation från ersättningsutskottet har styrelsen beslutat att verkställande direktören ska erhålla 3 000 000 kr i rörlig kontanterättning hänförlig till 2022 och att vice verkställande direktören ska erhålla 1 700 000 kr i rörlig kontanterättning hänförlig till 2022.

## Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

**Tabell 5 - Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (RR) (kSEK)\***

	2020	2021	2022
Ersättning VD	8 925	5 713	6 109
Ersättning Vice VD**	-	4 044	4 739
Koncernens förvaltningsresultat	254 378	267 295	286 940
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda*** i moderbolaget	617	708	683

\* Avseende jämförelseåren 2018–2019 saknar bolaget framtagen data, varför endast 2020 – 2022 redovisas.

\*\* Bolagets vice verkställande direktör anställdes den 13 november 2020. Under perioden från och med den 1 april 2020 till den 13 november 2020 hade bolaget inte någon vice verkställande direktör.

\*\*\* Exklusive medlemmar i koncernledningen.