

Underlag till punkt 15

## Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen föreslår att årsstämman fattar beslut om följande riktlinjer för bestämmande av lön och annan ersättning till ledande befattningshavare i Balder, att gälla tills vidare.

### Tillämpningsområde

Dessa riktlinjer omfattar medlemmarna i koncernledningen i Balder.

Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2023. Till förtydligande understryks att riktlinjerna inte omfattar ersättningar som beslutas av bolagsstämman. Dessa riktlinjer omfattar även styrelseledamöter valda av bolagsstämman i Balder.

Styrelseledamöter har möjlighet att uppbära kontantersättning från Bolaget utöver styrelsearvode för tjänster utförda för Bolaget. Sådan ersättning får inte överstiga ett belopp motsvarande det av stämman beslutade styrelsearvodet.

### Riktlinjernas främjande av Balders affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Balders övergripande affärsidé är att skapa värde genom att med lokal förankring förvärva, utveckla och förvalta kommersiella fastigheter belägna i storstädernas centrala delar och bostadsfastigheter på orter som växer och utvecklas positivt.

För ytterligare information om Bolagets affärsstrategi, se [www.balder.se](http://www.balder.se).

Balder ska ha de ersättningsnivåer och anställningsvillkor som krävs för att rekrytera och behålla den kompetens och kvalificerade medarbetare som är en förutsättning för att Bolaget framgångsrikt ska kunna implementera Bolagets affärsstrategi och tillvarata Bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. För detta krävs att Balder kan erbjuda marknadsmässig och konkurrenskraftig ersättning, och villkor för anställning i övrigt. Den ersättning i form av fast kontantlön, pensionsförmåner och övriga sedvanliga icke-monetära förmåner som Balder erbjuder sina anställda utvärderas av Balders styrelse som en helhet. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning.

Bolaget har till dags dato inte inrättat några långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

### **Formerna av ersättning m.m.**

Ersättningen till den verkställande direktören och ledande befattningshavare ska bestå av fast kontantlön, pensionsförmåner och andra sedvanliga icke-monetära förmåner.

### ***Fast kontantlön***

Varje medlem i koncernledningen ska erbjudas en fast kontantlön som är marknadsmässig i förhållande till arbetets svårighetsgrad, befattningshavarens erfarenhet, kompetens, ansvar och kvalitativa prestation. Fast kontantlön revideras som huvudregel årligen.

### ***Rörlig kontantersättning***

Ingen rörlig ersättning skall utgå.

### ***Pension***

Verkställande direktören ska ha ett förmånsbestämt pensionsavtal och övriga ledande befattningshavare ska omfattas av avgiftsbestämda pensionsplaner. Pensionspremierna som betalas av Bolaget ska uppgå till maximalt 35 procent av den verkställande direktörens fasta årliga kontantlön medan pensionspremierna för de övriga ledande befattningshavarna ska uppgå till maximalt 25 procent.

### ***Icke-monetära förmåner***

Andra sedvanliga icke-monetära förmåner kan innefatta till exempel sjukförsäkring, livförsäkring, sjukvårdsförsäkring och bilförmån.

### ***Upphörande av anställning***

Uppsägningslön och avgångsvederlag ska sammantaget inte överstiga 18 månader. Vid uppsägning av VD gäller en ömsesidig uppsägningstid om sex månader. Vid uppsägning av VD från Bolagets sida utgår 12 månaders avgångsvederlag som ej är pensions- eller semesterlönegrundande. För övriga i ledningsgruppen gäller en ömsesidig uppsägningstid om sex månader. Inget avgångsvederlag utgår.

### ***Lön och anställningsvillkor för anställda***

Balder har inrättat ett ersättningsutskott som bereder frågan om riktlinjer om lön och anställningsvillkor för ledande befattningshavare. Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer, samt vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa, har lön och anställningsvillkor för Bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättnings sammansättning samt ersättnings ökning och ökningstakt över tid utgjort en del av styrelsens beslutsunderlag.

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

Ersättningsutskottet har upprättat förslaget till dessa riktlinjer vilket därefter styrelsen har beslutat lägga fram för årsstämman för beslut. Ersättningsutskottet ska upprätta förslag till nya riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare vid behov eller 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 frångå 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.

**Göteborg i april 2023  
Fastighets AB Balder (publ)  
Styrelsen**