

Styrelsens förslag till beslut om riktlinjer för ersättning till styrelseledamöter och bolagsledningen

Styrelsen i KlaraBo Sverige AB, org. nr 559029-2727, ("**Bolaget**") föreslår att årsstämman beslutar om riktlinjer för ersättning till Bolagets styrelseledamöter och bolagsledning enligt följande.

Dessa riktlinjer omfattar styrelseledamöter samt de personer som ingår i Bolagets bolagsledning. Riktlinjerna ska gälla tills vidare, dock längst för tiden intill årsstämman 2027, och ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2023. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

En övergripande målsättning med verksamheten i Bolaget är att skapa värde för bolagets aktieägare genom att långsiktigt äga, utveckla och aktivt förvalta attraktiva bostäder i tillväxtregioner. Värdeskapandet mäts som tillväxt i substansvärde och förvaltningsresultat per aktie. För ytterligare information om Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet hänvisas till Bolagets hemsida www.klarabo.se.

För att främja Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet och på så sätt skapa en långsiktigt god värdetillväxt för aktieägarna ska Bolaget ha marknadsmässiga och konkurrenskraftiga ersättningsnivåer och anställningsvillkor i syfte att behålla och, vid behov, rekrytera personer i bolagsledningen med den kompetens och erfarenhet som krävs. Den totala ersättningen ska baseras på faktorer såsom befattning, prestation och individuell kvalifikation.

Styrelsen ska inrätta ett ersättningsutskott med huvudsakliga uppgifter att bereda styrelsens beslut i frågor om ersättningsprinciper, ersättningar och andra anställningsvillkor för personer i bolagsledningen. Ersättningsutskottet ska således utarbeta förslag avseende riktlinjer för ersättning till styrelseledamöter och personer i bolagsledningen, som styrelsen ska underställa årsstämman för beslut åtminstone vart fjärde år. Ersättningsutskottet ska vidare följa och utvärdera pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar till personer i bolagsledningen (om tillämpligt), samt följa och utvärdera tillämpningen av de riktlinjer för ersättningar till styrelseledamöter och bolagsledningen som bolagsstämman beslutat om samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Bolaget. Styrelsens ordförande kan vara ordförande i utskottet. Övriga ledamöter ska vara oberoende i förhållande till Bolaget och bolagsledningen. Om ersättningsutskottet anlitar extern uppdragstagare för sitt arbete ska utskottet försäkra sig om att ingen intressekonflikt föreligger i förhållande till andra uppdrag som denne kan ha för Bolaget eller bolagsledningen.

Verkställande direktörens ersättning bereds av ersättningsutskottet och fastställs av styrelsen vid ordinarie styrelsemöte. Verkställande direktören deltar inte i detta beslut. Styrelsen uppdrar åt verkställande direktören att förhandla med övriga personer i bolagsledningen i enlighet med dessa riktlinjer. Ersättningsutskottet godkänner på förslag från verkställande direktören ersättningsnivåer för övriga personer i bolagsledningen.

Den totala ersättningen till personer i bolagsledningen kan bestå av följande delar: fast kontantlön, rörlig lön, pensionsförmåner samt andra förmåner. Till detta kommer villkor vid uppsägning.

- Fast kontantlön. Ersättningen ska baseras på arbetsuppgifternas betydelse, krav på kompetens, erfarenhet och prestation. Den fasta kontantlönen ska anses motsvara

en marknadsmässig kompensation för ett fullgott arbete. Den fasta kontantlönen ska ses över årligen för att säkerställa att lönen är marknadsmässig och konkurrenskraftig.

- Rörlig lön. Utöver fast kontantlön ska rörlig lön baserad på förutbestämda mätbara kriterier kunna erbjudas. Den rörliga lönen ska vara kopplad till förutbestämda mätbara kriterier som ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen. Kriterierna för rörlig lön till verkställande direktören ska beredas inför varje mätperiod av ersättningsutskottet och fastställas av styrelsen. Kriterierna för rörlig lön till övriga ledande befattningshavare ska beredas inför varje mätperiod av verkställande direktören och godkännas av ersättningsutskottet.

Rörlig lön ska vara baserad på utfall i förhållande till uppsatta mål, såväl i förhållande till bolagets resultat som i förhållande till individuella prestationer. Genom att målen kopplar de ledande befattningshavarnas ersättning till bolagets resultat och hållbarhet främjar de genomförandet av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen, hållbarhet och konkurrenskraft, och på så sätt främjas en långsiktigt god värdetillväxt för aktieägarna. Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig lön ska mätas under en period om minst ett år.

När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig lön avslutats ska bedömas/fastställas i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Styrelsen ansvarar för bedömningen såvitt avser rörlig lön till verkställande direktören. För rörlig lön till övriga ledande befattningshavare ansvarar verkställande direktören för bedömningen. För finansiella mål ska bedömningen baseras på den av bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen.

Den rörliga kontantersättningen får uppgå till högst 50 procent av den sammanlagda fasta kontantlönen under mätperioden för sådana kriterier.

Rörlig lön ska inte vara pensionsgrundande om det inte enligt tvingande kollektivavtalsbestämmelser regleras att rörlig lön ska vara pensionsgrundande. Styrelsen ska ha rätt att återkräva rörlig lön som utbetalats på grundval av uppgifter som senare visat sig felaktiga och lämnade i vilseledande syfte.

- Pensionsförmåner. Pensionsavsättningar kan göras för personer i bolagsledningen motsvarande maximalt 30 procent av fast kontantlön. Pensionsåldern är 65 år. Personer i bolagsledningen ska ha avgiftsbestämda pensionsplaner om inte personen omfattas av förmånsbestämd pension enligt tvingande kollektivavtalsbestämmelser.
- Andra förmåner. Andra förmåner kan utgå i form av exempelvis sjukvårdsförsäkring och bilförmån och ska bidra till att underlätta personens möjligheter att fullgöra sina arbetsuppgifter. Det samlade värdet av dessa förmåner ska motsvara marknadspraxis och utgöra ett begränsat värde i förhållande till den totala ersättningen.

Uppsägningstiden får maximalt uppgå till 12 månader. Lön under uppsägningstid och, i förekommande fall, avgångsvederlag får sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta kontantlönen för 18 månader. Vid uppsägning från befattningshavarens sida utgår inget avgångsvederlag. Därutöver kan ersättning för eventuellt åtagande om konkurrensbegränsning utgå. Sådan ersättning ska kompensera för eventuellt inkomstbortfall och ska endast utgå i den utsträckning som den tidigare befattningshavaren

saknar rätt till avgångsvederlag. Om den tidigare befattningshavaren saknar rätt till avgångsvederlag ska ersättningen för eventuellt åtagande om konkurrensbegränsning uppgå till högst 60 procent av den fasta kontantlönen om inte annat följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser, och utgår under den tid som konkurrensbegränsningen gäller, vilket ska vara högst 12 månader efter anställningens upphörande.

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för Bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningskomponenter samt ersättningsökning 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.

Om styrelseledamot utför arbete för Bolagets räkning, utöver styrelsearbetet, ska konsultarvode och annan ersättning för sådant arbete kunna utgå efter särskilt beslut av styrelsen. För styrelsearbete utgår ingen ersättning utöver det styrelsearvode som bolagsstämman beslutar om.

Styrelsen har rätt att frångå ovanstående riktlinjer helt eller delvis om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl som motiverar det. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna. Avsteg får endast göras om det bedöms vara nödvändigt för att tillgodose Bolagets långsiktiga intressen och hållbarhet eller för att säkerställa Bolagets ekonomiska bärkraft. Om styrelsen gör avsteg från riktlinjerna för ersättning till styrelseledamöter och bolagsledningen ska detta redovisas vid nästkommande årsstämma.

Malmö i mars 2023

KlaraBo Sverige AB

Styrelsen