

STYRELSENS ERSÄTTNINGSRAPPORT

Inledning

Styrelsens ersättningsrapport beskriver hur riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare för K2A, antagna av årsstämman 2020 och oförändrade under 2022, tillämpades under 2022. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktör. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiet för svensk bolagsstyrning – Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram. Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 6. Riktlinjerna revideras vart fjärde år eller vid behov, styrelsen föreslår inte några förändringar i riktlinjerna under 2023.

Styrelsearvodet till K2A:s styrelseledamöter omfattas inte av denna rapport. Styrelsearvodet beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 6 i årsredovisningen för 2022.

Bolagets utveckling under 2022

En sammanfattning över bolagets resultat och utveckling presenteras på sidan [128–129] i årsredovisningen för 2022.

Bolagets riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare: tillämpningsområden, ändamål och avvikelser

För att främja bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet och på så sätt skapa en långsiktigt god värdetillväxt för aktieägarna ska K2A ha marknadsmässiga 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.

Principer och styrmodell för ersättning framgår av riktlinjerna som anger att ersättningar ska vara i linje med bolagets strategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen samt att det ska säkerställas att intressekonflikter undviks. Detta ska främja värdeskapande, uppmuntra goda prestationer, ett risktagande i linje med styrelsens fastställda toleransnivå samt ett sunt och ansvarstagande beteende baserat på K2A:s värderingar.

Medarbetarens ersättning ska spegla den komplexitet, det ansvar och de ledaregenskaper som krävs i rollen, liksom individens egen prestation. K2A följer löpande medarbetarnas prestation och utveckling. Den totala ersättningen till personer i bolagsledningen kan bestå av följande delar: fast kontantlön, 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.
- Pensionsförmåner. Pensionsavsättningar kan göras för personer i bolagsledningen motsvarande maximalt 25 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 sex månader. Lön under uppsägningstid får sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta kontantlönen för sex månader. Därutöver kan ersättning för eventuellt åtagande om konkurrensbegränsning utgå. Sådan ersättning ska kompensera för eventuellt inkomstbortfall. Ersättningen ska 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 18 månader efter anställningens upphörande. Några avgångsvederlag ska inte betalas ut.

Vid beredningen av styrelsens förslag till ersättningsriktlinjer beaktades lön och anställningsvillkor för bolagets anställda genom att uppgifter om anställdas arbetsuppgifter, totalersättning, ersättningskomponenter samt ersättningsökning och ökningstakt över tid jämfördes och rimlighetsbedömdes. Detta utgjorde en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

Styrelsen har rätt att frånga riktlinjer för ersättningar helt eller delvis om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl som motiverar det. Det ingår 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.

Styrmodell för ersättningar på K2A

Styrelsen har inrättat 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.

Ersättningsutskottet är ett beredande organ och har ingen självständig beslutanderätt, såvida inte styrelsen uttryckligen har bemyndigat ersättningsutskottet att fatta beslut i en specifik fråga. Verkställande direktörens ersättning bereds av ersättningsutskottet och fastställs av styrelsen vid ordinarie styrelsemöte medan ersättningsnivåer för övriga personer i bolagsledningen godkänns av ersättningsutskottet på förslag från verkställande direktören.

Anställningsvillkor för verkställande direktör och övriga ledande befattningshavare

Johan Knaust är styrelseledamot och verkställande direktör i K2A. Johan Knaust erhåller en månatlig fast ersättning om 250 000 kronor. Vid uppsägning ska både bolaget och Johan Knaust iaktta sex månaders uppsägningstid. Om bolaget är uppsägande part ska Johan Knaust erhålla en uppsägningslön motsvarande maximalt sex månadslöner. Johan Knaust har inte rätt till något avgångsvederlag. Övriga ledande befattningshavare har sedvanliga anställningsvillkor.

Bolaget har under 2022 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjer som antagits av bolagsstämman. 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 kommer finnas tillgängligt på

<https://investerare.k2a.se/bolagsstammor> senast tre veckor före årsstämman 2023. Ingen ersättning till ledande befattningshavare har krävts tillbaka av bolaget.

Ersättning till ledande befattningshavare

Tkr	Grundlön	Pension och övriga	Grundlön	Pension och övriga
	2022	förmåner 2022	2021	förmåner 2021
Verkställande direktör	3 060	7	3 060	5
Vice verkställande direktör	1 860	466	1 687	471
Övriga ledande befattningshavare*	11 274	3 265	9 453	2 505
Summa	16 194	3 738	14 200	2 981

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets förvaltningsresultat

Tkr	2022	2021	2020	2019	2018
Ersättning verkställande direktör	3 067	3 065	3 060	2 603	1 922
Ersättning vice verkställande direktör	2 326	2 158	-	-	-
Ersättning övriga ledande befattningshavare*	14 539	11 958	13 179	3 985	2 211
Totala ersättningar ledande befattningshavare	19 932	17 181	16 236	6 588	4 133
Ersättning övriga anställda	58 537	47 794	41 652	41 063	31 512
Årets resultat	159 085	756 528	219 564	202 748	173 586
Ersättning ledande befattningshavare/Årets resultat, %	13	2	7	3	2
Heltidsekvivalenter för bolagets övriga anställda	492	419	375	384	343

* Under 2022 och 2021 uppgick antalet ledande befattningshavare till tio personer. Under perioden maj 2021 – maj 2022 utgick ersättning till CFO Ola Persson i form av konsultarvode och ingår inte i ovan belopp.

Stockholm i mars 2023

K2A Knaust & Andersson Fastigheter AB (publ)

Styrelsen