

Styrelsens ersättningsrapport

Inledning

Denna rapport beskriver hur riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare för K2A, antagna av årsstämman 2020, tillämpades under 2020. 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 5 i årsredovisningen för 2020.

Styrelsearvodet till K2A:s styrelseledamöter omfattas inte av denna rapport. Styrelsearvodet beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 5 i årsredovisningen för 2020.

Bolagets utveckling under 2020

En sammanfattning över bolagets resultat och utveckling presenteras på sidan 157-158 i årsredovisningen för 2020.

Bolagets ersättningspolicy: 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 ersättningspolicyen. Policyen anger att ersättningar ska vara i linje med bolagets strategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen och att den ska säkerställa 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 och rörlig lön, pensionsförmåner samt andra förmåner. Till detta kommer villkor vid uppsägning.

- Fast kontantlön och rörlig lön. 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. Ersättning kan utgöras av en kombination av fast och rörlig lön. Den fasta

lönen ska anses motsvara en marknadsmässig kompensation för ett fullgott arbete. Det rörliga lönetillägget ska avse årlig kompensation därutöver för arbete som varit synnerligen väl utfört, exceptionell arbetsbelastning, baseras på mål för bolagets finansiella utveckling eller annan liknande omständighet. Om inte särskilda skäl föreligger ska det rörliga lönetillägget inte överstiga 70 procent av den fasta årslönen.

- 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 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.

Styrelsen har rätt att frånga 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.

Styrmodell för ersättningar på K2A

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.

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 uppsägningsslön motsvarande maximalt sex månadslöner. Johan Knaust har inte rätt till något avgångsvederlag. Övriga ledande befattningshavare har sedvanliga anställningsvillkor.

Bolaget har under 2020 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://www.k2a.se/investorrelations/bolagsstyrning/arsstamma/> senast tre veckor före årsstämman 2021. Ingen ersättning till ledande befattningshavare har krävts tillbaka från bolaget.

Ersättning till ledande befattningshavare

Tkr	Grundlön 2020	Pension och övriga förmåner 2020	Grundlön 2019	Pension och övriga förmåner 2019
Verkställande direktör	3 060	–	2 603	–
Övriga koncernledningen	11 397	1 764	3 985	651
Summa	14 457	1 764	7 188	651

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets förvaltningsresultat

Tkr	2020	2019	2018	2017	2016
Ersättning Verkställande direktör	3 060	2 603	1 922	1 800	1 800
Ersättning ledande befattningshavare*	11 397	3 985	2 211	2 062	–
Totala ersättningar ledande befattningshavare	14 457	6 588	4 133	3 862	1 800
Ersättning övriga anställda	41 652	41 063	31 512	17 330	13 978
Årets resultat	219 564	202 748	173 586	219 942	80 200
Ersättning ledande befattningshavare/Årets resultat, %	7	3	2	2	2

* Under 2020 utökades ledande befattningshavare till 9 personer att jämföra med 6 personer 2019.

Stockholm i april 2021

K2A Knaust & Andersson Fastigheter AB (publ)

Styrelsen