

STYRELSENS FÖRSLAG TILL BESLUT OM RIKTLINJER FÖR LÖN OCH ANNAN ERSÄTTNING

Styrelsen för Randviken Fastigheter AB (publ) ("**Bolaget**") föreslår att årsstämman den 29 april 2022 beslutar om följande riktlinjer för lön och annan ersättning till styrelseledamöter, Bolagets VD och andra ledande befattningshavare ingående i bolagsledningen. De ledande befattningshavare som ingår i Bolagets koncernledning omfattar för närvarande Gustaf Segerborg, VD, Anton Jansson, Transaktionsansvarig, Cecilia Ekeblom, Ekonomichef, Emil Jansbo, CFO och Jakob Paljak, COO. Styrelsen består av ledamöterna Tobias Emanuelsson, ordförande, Lars Tagesson, Robin Rutili, Fredrik Brodin, Douglas Westerberg, Einar Lindquist och suppleanten Oskar Malmén.

Introduktion

En framgångsrik implementering av Bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av Bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att Bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att Bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning.

Riktlinjerna gäller för avtal som ingås efter stämmans beslut samt för det fall ändringar görs i befintliga avtal efter denna tidpunkt. Riktlinjerna omfattar inte styrelsearvode som beslutas av bolagsstämman.

Arvode och annan ersättning

Arvode och annan ersättning till styrelseledamöterna, inklusive ordföranden, fastställs av bolagsstämman. Ersättning till VD och övriga ledande befattningshavare kan utgöras av fast månatlig grundlön, rörlig ersättning, övriga förmåner och pension. Ersättningarna ska för varje enskild person sammantaget vara marknadsmässiga.

Fast ersättning

Ledande befattningshavare ska erbjudas en fast lön som är marknadsmässig och baserad på den ledande befattningshavarens kompetens, erfarenhet, ansvar och uppförande. Lön ska fastställas för varje verksamhetsår.

Rörlig ersättning

Ledande befattningshavare kan erbjudas incitamentsprogram vilka i huvudsak ska vara aktie- eller aktiekursrelaterade. Ett incitamentsprogram ska syfta till att förbättra deltagarnas engagemang för Bolagets utveckling och implementeras på marknadsmässiga villkor. Aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram ska beslutas av bolagsstämman och omfattas därför inte av dessa riktlinjer.

Ledande befattningshavare kan, från tid till annan, erbjudas bonus. Sådan bonus får maximalt uppgå till 75 procent avseende verkställande direktören och till 50 procent för övriga ledande befattningshavare, av årlig fast lön, och ska fastställas för respektive verksamhetsår. Bonus ska primärt baseras på de verksamhetsmål som fastställts för respektive befattningshavares verksamhetsområde och på grundval av förvaltningsresultatet och utveckling av projektportfölj enligt fastställt bokslut för berört år.

Pension

Pensionsåldern för verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare följer allmän pensionsålder. Samtliga pensionsförmåner för ledande befattningshavare är avgiftsbestämda. Detta innebär att Bolaget för ledande befattningshavare betalar en individuellt avtalad

avgiftsbestämd pensionspremie. Utöver nämnda pensionsförmåner har Bolaget inga pensionsförpliktelser mot ledande befattningshavare.

Övriga förmåner

Övriga förmåner, såsom livförsäkring och sjukvårdsförsäkring, ska utgöra en mindre del av den totala ersättningen och överensstämja med vad som bedöms marknadsmässigt på respektive geografisk marknad.

Villkor vid uppsägning m.m.

Villkor vid uppsägning och avgångsvederlag ska överensstämja med vad som är brukligt på respektive geografisk marknad. VD ska ha en egen uppsägningstid om sex månader och sex månaders uppsägningstid från Bolagets sida. Mellan Bolaget och övriga ledande befattningshavare gäller normalt en ömsesidig uppsägningstid om tre månader. Vid ingående av nya anställningsavtal kan överenskommelse träffas med ledande befattningshavare om avgångsvederlag motsvarande maximalt tre månaders fast lön. Detta gäller enbart vid uppsägning från Bolagets sida och i övrigt gäller praxis i den geografiska marknad där befattningshavaren verkar.

Lön och anställningsvillkor för ledande befattningshavare

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för Bolagets ledande befattningshavare beaktats genom att uppgifter om ledande befattningshavares totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning 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.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. I utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av stämman. Ersättningsutskottet ska följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, tillämpningen av riktlinjerna samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Bolaget.

Frångående av riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt frånga 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.

Stockholm i mars 2022

Randviken Fastigheter AB (publ)

Styrelsen