



## **Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare**

Dessa riktlinjer omfattar ledande befattningshavare. Med ledande befattningshavare avses styrelseledamöter, verkställande direktör och övriga personer i företagsledningen. Riktlinjerna är utformade i enlighet med regeringens principer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i bolag med statligt ägande. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2024. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

### ***Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet***

Akademiska Hus strategi 2023–2025 innebär i korthet att Akademiska Hus har identifierat tre strategiska mål som bolaget ska arbeta för att uppnå;

1. Våra campus är miljöer som inspirerar.
2. Vår kompetens är värdeskapande för kunderna.
3. Vi är en ansvarstagande samhällsaktör.

Detta innebär bland annat att Akademiska Hus ska ta ett helhetsansvar och skapa hållbara campus. Akademiska Hus ska känna sina kunder och dessa ska välja Akademiska Hus som hyresvärd i första hand. Akademiska Hus ska vara experter inom strategiska områden och hjälpa kunderna att optimera sina lokaler. Akademiska Hus ska vara en ansvarstagande samhällsaktör, bland annat genom att bedriva ett omfattande hållbarhetsarbete och pilotprojekt inom utveckling och innovation.

För ytterligare information om bolagets affärsstrategi, se Årsredovisningen för 2023, avsnitt strategi och mål på sidorna 9-10.

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 tillika måttfull totalersättning.

### ***Formerna av ersättning med mera***

Den totala ersättningen till ledande befattningshavare ska vara rimlig och väl avvägd. Den ska även vara konkurrenskraftig, takbestämd och ändamålsenlig samt bidra till en god etik och företagskultur. Ersättningen ska inte vara löneledande i förhållande till jämförbara företag utan präglas av måttfullhet. Detta ska vara vägledande också för övriga anställdas totala ersättning.

Premien för ålders- och efterlevandepension ska vara avgiftsbestämd och inte överstiga 30 procent av den fasta årliga kontantlönen, såvida inte dessa förmåner följer en på bolaget tillämpad kollektiv pensionsplan. I ett sådant fall bestäms avgiften av pensionsplanens villkor. Eventuell utökning av en kollektiv pensionsplan över den lönenivå som täcks av planen ska



vara avgiftsbestämd med en avgift om högst 30 procent av överskjutande lönedel. Pensionsåldern ska inte understiga 65 år.

Erbjuden löneväxling ska vara kostnadsneutral.

Övriga förmåner får innefatta avgift för sjukvårdsförsäkring, kostförmån och friskvårdsbidrag. Ersättning vid arbetsförmåga på grund av sjukdom ska motsvara nivåer som gäller enligt kollektivavtal som tillämpas i branschen. Eventuell utökning av en kollektiv sjukförsäkring över den lönenivå som täcks av kollektivavtal ska motsvara marknadspraxis. Sådana förmåner får uppgå till högst tio (10) procent av den fasta årliga kontantlönen.

Det ska undvikas att en styrelseledamot eller styrelsesuppleant anlitas som konsult i bolaget och därmed får konsultarvode utöver styrelsearvodet. Om så ändå sker, ska uppdraget prövas av styrelsen i varje enskilt fall, vara klart avskiljbart från det ordinarie styrelseuppdraget, avgränsat i tid och reglerat i skriftligt avtal mellan bolaget och ledamoten. Ersättningen för sådant uppdrag ska vara förenlig med dessa riktlinjer.

### ***Upphörande av anställning***

Vid uppsägning från bolagets sida ska uppsägningstiden inte överstiga sex månader och avgångsvederlag får lämnas med högst tolv månadslöner. Avgångsvederlaget ska betalas ut månadsvis och utgöras av enbart den fasta månadslönen utan tillägg för pensionsförmåner eller övriga förmåner. Vid ny anställning, annat tillkommande avlönat uppdrag eller vid inkomst från näringsverksamhet ska ersättningen från det uppsägande bolaget reduceras med ett belopp som motsvarar den nya inkomsten under den tid då uppsägningslön och avgångsvederlag lämnas. Vid uppsägning från den anställdes sida ska inget avgångsvederlag lämnas. Avgångsvederlag betalas som längst ut intill avtalad pensionsålder och aldrig längre än till 65 års ålder.

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

Vid beredningen och tillämpningen av dessa riktlinjer beaktar ersättningsutskottet och styrelsen lön och anställningsvillkor för bolagets övriga anställda, som i sin tur påverkas av allmänna marknadsvillkor och interna faktorer som bolagets måluppfyllelse. Ersättningsutskottet rådgör regelbundet med den verkställande direktören och HR direktören för att hålla sig informerad om övriga anställdas lön och övriga villkor.

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

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. Ersättningsutskottets ledamöter är oberoende i förhållande till bolaget och företagsledningen. I utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen ska årligen upprätta förslag till nya riktlinjer och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Ersättningsutskottet ska följa och utvärdera 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.



### ***Avvikelse från riktlinjerna***

Styrelsen får besluta att tillfälligt avvika från 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. Styrelsen fattar beslut om avsteg från riktlinjerna. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna. Styrelsen ska i sådant fall redovisa avvikelsen och skälen.