

HUFVUDSTADEN AB (PUBL), 556012-8240

Ersättningsrapport Hufvudstaden 2022

Introduktion

Denna ersättningsrapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare i Hufvudstaden AB, antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2022. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören och vice verkställande direktörer. Upprättandet av rapporten har ägt rum i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiet för svensk bolagsstyrnings Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

Styrelsen har prövat frågan om inrättande av ersättningsutskott men har valt att hantera ersättningsutskottets uppgifter inom ramen för det ordinarie styrelsearbetet. Det innebär att hela styrelsen, förutom VD, fullgör de uppgifter som ankommer på ett ersättningsutskott. Information om styrelsens arbete i dessa frågor finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 80-83 i årsredovisningen 2022.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 7 (Löner och ersättningar) på sidorna 65-66 i årsredovisningen 2022.

Styrelsearvoden omfattas inte av denna rapport. Dessa beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 7 på sidorna 65-66 i årsredovisningen 2022.

Utveckling under 2022

Verkställande direktören sammanfattar bolagets verksamhet och resultat i sin redogörelse i vd-ordet på sidorna 4-5 i årsredovisningen 2022.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

Hufvudstadens vision är att alltid upplevas som och vara Sveriges mest attraktiva fastighetsbolag. Ett av bolagets verksamhetsmål för att uppfylla visionen är att ha branschens mest professionella medarbetare med stort engagemang för kunden, affärsmannaskapet och yrkeskunnandet.

En framgångsrik implementering av bolagets affärsidé och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera, utveckla och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Bolagets ersättningsriktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning.

Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och får bestå av fast grundlön, pensionsförmåner, möjlighet till rörlig ersättning i form av bonus samt andra förmåner. Bonus ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier vars uppfyllelse ska mätas årligen.

Riktlinjerna för ersättning finns på sidorna 82-83 i årsredovisningen 2022. Dessa riktlinjer har följts under 2022.

Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på <https://hufvudstaden.se/om-oss/bolagsstyrning/arsstamma>.

Tillämpning av bonuskriterier

Bonus ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier vars uppfyllelse ska mätas årligen. För verkställande direktören får bonus maximalt utgå med tre fasta månadslöner per år och för övriga ledande befattningshavare med maximalt det högre

av tre fasta månadslöner och 250 000 kr per person och år. Bonusdelen syftar till att ge koncernledningen ett särskilt incitament att verka för bolagets positiva resultat och därmed stödja aktieägarintresset. Kriterierna för bonus ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsidé och långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet. Kriterierna ska till 70 procent bestå av finansiella mål relaterade till verksamhetsresultat. Operationella mål relaterade till kundnöjdhet utgör 15 procent och individuella mål 15 procent.

Verksamhetsresultat definieras som rörelseresultat exklusive särskilda projekt, lokalanpassningar, övriga segment förutom parkeringsrörelsen i Parkaden, värdeförändringar i fastighetsbeståndet samt andra jämförelsestörande poster. Uppföljning sker före eliminering av koncernintern hyra för Övriga segment.

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

Total ersättning till verkställande direktören samt vice vd:ar 2022

Tkr	Fast ersättning			Rörlig ersättning	Total ersättning	Andelen fast respektive rörlig ersättning, %
	Grundlön	Andra förmåner ¹⁾	Pension	Bonus ²⁾		
Befattningshavare						
VD	4 587	110	1 783	559	7 039	92/8
Vice VD AO NK	2 760	116	828	375	4 079	91/9
Vice VD Ekonomi och finans	2 520	131	885	298	3 834	92/8
Total	9 867	357	3 496	1 232	14 952	92/8

¹⁾ Avser förmåner enligt kollektivavtal, bilförmån och sjukvårdsförsäkring.

²⁾ Tabellen redovisar ersättning som hänförs till år 2022, även om utbetalning sker under 2023.

Förändringar i ersättning och bolagets resultat

		2018/2017	2019/2018	2020/2019	2021/2020	2022/2021
Ersättning VD ¹⁾	Tkr	-	-	-	1 163	3 144
	%	-	-	-	42,4%	80,4%
Ersättning vice VD AO NK ²⁾	Tkr	-327	240	1 966	-429	-393
	%	-10,8%	8,9%	66,6%	-8,7%	-8,8%
Ersättning vice VD Ekonomi och finans ³⁾	Tkr	-	-	-	-	505
	%	-	-	-	-	15,1%
Rörelseresultat före jämförelsestörande poster och värdeförändringar	Mnkr	33	63	-163	93	12
	%	2,6%	4,9%	-12,0%	7,8%	0,9%
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter utifrån antalet anställda i moderbolaget, exklusive ledande befattningshavare.	Tkr	-5	24	-17	72	29
	%	-0,7%	3,5%	-2,4%	10,3%	3,8%

¹⁾ Vice VD från 2020-10-01 samt VD från 2022-01-01.

²⁾ Tf VD 2019-10-01 - 2020-06-30.

³⁾ Vice VD från 2022-01-01.

Stockholm i februari 2023

HUFVUDSTADEN AB (publ)
Styrelsen