



Beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare (punkt 12)

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar att anta följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i Neobo.

Med ledande befattningshavare avses verkställande direktören och övriga medlemmar i koncernledningen. Riktlinjerna ska även omfatta styrelseledamöter i Neobo, i den omfattning de erhåller ersättning utanför styrelseuppdraget. Riktlinjerna ska gälla tillsvidare, dock längst för tiden fram till årsstämman 2028. Riktlinjerna gäller för avtal som ingås efter att riktlinjerna antogs, samt för det fall ändringar görs i befintliga avtal efter denna tidpunkt. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Neobos affärsidé är att förvalta och förädla bostäder i svenska kommuner med befolkningstillväxt och god efterfrågan på bostäder. Neobo ska i) långsiktigt äga, förvalta och förädla bostadsfastigheter med inflationsskyddade kassaflöden som genererar en attraktiv totalavkastning, ii) ha ett hållbarhetsarbete som är en integrerad del av all verksamhet och anpassas kontinuerligt för att uppfylla kraven i CSRD, iii) ha en lokal förvaltningsorganisation som arbetar nära kunder med fokus på uthyrning och värdeskapande förädling samt iv) ha en geografiskt diversifierad fastighetsportfölj i kommuner med befolkningstillväxt och bostadsunderskott. För ytterligare information om Neobos affärsstrategi, se bolagets hemsida www.neobo.se.

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.

Rörlig kontantersättning som omfattas av dessa riktlinjer ska syfta till att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

Ersättningsformer m.m.

Ersättningen ska vara marknadsmässig och kan bestå av en fast kontantlön, en rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Bolagsstämman kan därutöver oberoende av dessa riktlinjer besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar eller liknande former för ersättningar.

Fast lön

Den fasta lönen ska bestå av en fast årlig kontant lön. Den fasta lönen ska vara marknadsanpassad och fastställas med hänsyn tagen till ansvar, erfarenhet och prestation. Den fasta lönen revideras som huvudregel varje år.

Rörlig kontantersättning

Utöver fast lön kan kortfristiga rörliga ersättningar erbjudas. Den rörliga kontantersättningen ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier som kan vara både finansiella och icke-finansiella. De kan också utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsstrategin eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling.

Den rörliga kontantersättningen får uppgå till högst 50 procent för verkställande direktören respektive 25 procent för övriga medlemmar i koncernledningen av den sammanlagda fasta kontantlönen under

mätperioden för sådana kriterier. Ytterligare kontant rörlig ersättning kan utgå vid extraordinära omständigheter, förutsatt att sådana extraordinära arrangemang är tidsbegränsade och endast görs på individnivå, antingen i syfte att rekrytera eller behålla befattningshavare eller som ersättning för extraordinära arbetsinsatser. Sådan ersättning får inte överstiga ett belopp motsvarande 25 procent av den fasta årliga kontantlönen och får inte utges mer än en gång per år och per individ.

Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning ska kunna mätas under en period om ett år. När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning avslutats ska fastställas i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Beslut om rörlig ersättning ska fattas av styrelsen avseende verkställande direktören och av styrelsen för övriga befattningshavare baserat på förslag från verkställande direktören.

Styrelsen ska ha möjlighet att enligt lag eller avtal och med de begränsningar som må följa därav helt eller delvis återkräva rörlig ersättning som utbetalats på felaktiga grunder.

Övriga förmåner

Ledande befattningshavares icke-monetära förmåner ska underlätta ledande befattningshavares arbetsutförande och vara marknadsanpassad. Premier och andra kostnader i anledning av sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 10 procent av den fasta årliga kontantlönen.

Incitamentsprogram

Ledande befattningshavare kan erbjudas incitamentsprogram vilka i huvudsak ska vara aktie- eller aktiekursrelaterade. Ett incitamentsprogram ska syfta till att förbättra deltagarnas engagemang för utveckling och implementeras på marknadsmässiga villkor. Aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram ska beslutas av bolagstämman och omfattas därför inte av dessa riktlinjer. För information om utestående incitamentsprogram se bolagets hemsida, www.neobo.se.

Pension

Ledande befattningshavares pensionsvillkor ska baseras på avgiftsbestämda pensionslösningar.

Upphörande av anställning

Ledande befattningshavare ska ha en uppsägningstid om maximalt tolv månader vid uppsägning från bolagets sida, och maximalt sex månader vid uppsägning från ledande befattningshavarens sida. Därutöver kan avgångsvederlag utgå, men får maximalt uppgå till ett belopp motsvarande tolv månadslöner för verkställande direktören respektive sex månadslöner för övriga medlemmar i koncernledningen.

Lön och anställningsvillkor för anställda

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa. Utvecklingen av avståndet mellan de ledande befattningshavarnas ersättning och övriga anställdas ersättning kommer att redovisas i ersättningsrapporten.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och tillämpa riktlinjerna

Styrelsen har inte inrättat ett ersättningsutskott utan hela styrelsen fullgör ersättningsutskottets uppgifter. Styrelsen beslutar om ersättningsprinciper, ersättningar och andra anställningsvillkor för bolagsledningen. 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

bolagsstämman. Styrelsen ska även följa och utvärdera eventuella pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättningar 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 koncernledningen, i den mån de berörs av frågorna.

Ersättning till styrelseledamöter

Stämموvalda styrelseledamöter ska i särskilda fall kunna erhålla arvode och annan ersättning för arbete som utförs för bolagets räkning, vid sidan av styrelsearbetet. För sådana tjänster ska kunna utgå ett marknadsmässigt arvode som ska godkännas av styrelsen. Dessa riktlinjer ska tillämpas på sådan ersättning.

Frågående av riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt frångå 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. Om sådana avvikelser sker ska detta redovisas i ersättningsrapporten inför närmast följande årsstämma.