

STYRELSENS ERSÄTTNINGSRAPPORT FÖR 2025

INTRODUKTION

Denna ersättningsrapport har upprättats av styrelsen i Fortinova Fastigheter AB (publ) i enlighet med aktiebolagslagen, Aktiemarknadens självregleringskommittés Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och Kollegiets för svensk bolagsstyrning *Regler om ersättning till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*. Rapporten beskriver hur bolagets riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som senast antogs av årsstämman 2025 har tillämpats under räkenskapsåret 2025.

Rapporten redogör för ersättningar som har utbetalats eller tilldelats till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram, samt innehåller den jämförelseinformation som krävs enligt gällande regelverk. Information om ersättning till ledande befattningshavare framgår av not 6 i årsredovisningen för 2025. Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 6 i årsredovisningen 2025.

Ersättningsutskottet har haft ansvar för beredning och uppföljning av frågor rörande ersättning till ledande befattningshavare.

Rapporten läggs fram som ett underlag för förslag till beslut på årsstämman 2026 och kommer att finnas tillgänglig på bolagets webbplats under en period av tio år.

ERSÄTTNINGSRIKTLINJER: TILLÄMPNINGSSOMRÅDE, ÄNDAMÅL OCH EVENTUELLA AVVIKELSER

En förutsättning för att Fortinova ska kunna genomföra sin strategi och tillvarata bolagets långsiktiga intressen är att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare.

Enligt riktlinjerna ska ersättningen vara marknadsmässig och får bestå av fast kontant lön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner (premiebestämda) och andra sedvanliga förmåner.

Riktlinjerna finns på sidan 105 i årsredovisningen för 2025. Styrelsen har för 2025 nyttjat möjligheten att avvika från stämmans riktlinjer genom att tilldela extra ersättning, relaterat till omfattande arbete i samband med Fortinovas notering på Nasdaq Stockholm, till Styrelseledamoten Helena Örnstedt med 32 500 kr utan att Bolagsstämman fattat beslut som ersättningen. 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 publiceras på Fortinovas webbplats.

Styrelsen bedömer att riktlinjerna för ersättning, som senast antogs av årsstämman 2025, har tillämpats i enlighet med beslutet.

Under 2025 har inga avgångsvederlag eller ersättningar kopplade till konkurrensbegränsning utbetalats och ingen ersättning har krävts tillbaka.

Tabell - Totalersättning till verkställande direktör och vice verkställande direktör under 2025 (Mkr)

Befattningshavare	Fast lön och andra förmåner*	Rörlig ersättning	Pensionskostnad**	Aktierelaterad ersättning	Total ersättning	Andel fast/rörlig*
Anders Johansson, VD	1,6	0,3	0,3	-	2,2	87%/13%
Anders Valdermarsson, vVD	1,6	0,3	0,3	-	2,2	87%/13%

*Fast lön inkluderar för såväl VD som vice VD grundlön, semesterersättning och andra fasta ersättningskomponenter. För VD uppgår övriga fasta ersättningskomponenter till -0,0 Mkr (nettoeffekt främst hänförlig till föräldraledighet) och andra förmåner till 0,2 Mkr. För vice VD uppgår övriga fasta ersättningskomponenter till 0,0 Mkr. Vice VD:s andra förmåner uppgår till 0,1 Mkr

**Pensionskostnaderna för VD och vice VD avser premier för premiebestämda individuella pensionsförsäkringar.

FAST LÖN

Den fasta ersättningen ska beakta den enskildes ansvarsområden och erfarenhet. Den fasta lönen ska ses över årligen. Styrelsen har fastställt utfallet i enlighet med riktlinjerna.

Andra förmåner får innefatta bl.a. livförsäkring, sjukvårdsförsäkring och bilförmån. Sådana förmåner ska inte utgöra en väsentlig del av den totala ersättningen. Styrelsen har fastställt utfallet i enlighet med riktlinjerna.

RÖRLIG ERSÄTTNING

Utöver fast ersättning ska rörlig ersättning som belönar förutbestämda och mätbara prestationer kunna erbjudas. Sådan rörlig ersättning ska syfta till att främja koncernens affärsstrategi och långsiktiga intressen. Den rörliga ersättningen ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier som kan vara finansiella eller icke-finansiella. Rörlig ersättning ska utbetalas i form av lön och ska inte överstiga 50 procent av den fasta ersättningen för aktuell befattningshavare under ifrågavarande år och är inte pensionsgrundande.

Måluppfyllelse har bedömts baserat på bolagets senast offentliggjorda finansiella information.

Rörlig ersättning har under 2025 inte överstigit 50 procent av den fasta årliga kontantlönen. Styrelsen har fastställt utfallet i enlighet med riktlinjerna.

AKTIERELATERAD ERSÄTTNING

Den 15 juni 2023 införde bolaget ett aktieoptionsprogram. Incitamentsprogrammet omfattar 470 000 teckningsoptioner, motsvarande cirka 1 procent av utestående aktier och röster i bolaget per bokslutsdatum. Ledande befattningshavare erhöll 340 000 optioner. Enligt programmet ger varje option innehavaren rätt att teckna en (1) ny B-aktie i Fortinova Fastigheter AB (publ) till förutbestämt lösenpris om 26,85 kr.

Programmet riktar sig till ledande befattningshavare och nyckelpersoner. Optionerna har förvärvats till marknadsvärde. Programmet medför potentiell utspädning vid fullt utnyttjande.

Syftet med programmet är att skapa långsiktig intressegemenskap mellan deltagare och aktieägare. Programmet har beslutats av bolagsstämman och omfattas därför inte av ersättningsriktlinjerna.

Under 2025 har inga optioner tilldelats eller utnyttjats. Ingen aktierelaterad ersättning har intjänats. Styrelsen har fastställt utfallet i enlighet med riktlinjerna.

PENSIONSFORMÅNER

Pensionspremier får uppgå till högst 25 procent av den fasta årliga kontantlönen. Pensionspremier har under året hållits inom riktlinjernas begränsning om högst 25 procent av fast årlig kontantlön. Styrelsen har fastställt utfallet i enlighet med riktlinjerna.

JÄMFÖRANDE INFORMATION

Tabellen nedan redovisar utvecklingen av verkställande direktörens totala ersättning, koncernens resultat samt genomsnittlig ersättning till övriga anställda. Eftersom detta är bolagets första ersättningsrapport omfattar jämförelseinformationen perioden 2024–2025.

	2025	2024	2025 vs 2024 (%)
Total ersättning VD (Mkr)	2,2	2,0	10%
Total ersättning vVD (Mkr)	2,2	1,9	16%
Koncernens förvaltningsresultat (Mkr)	106,3	90,4	15%
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsanställda i koncernen (Mkr)	0,7	0,6	9%