

## ***Styrelsens förslag till beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare (punkt 14)***

Styrelsen föreslår riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i Doxa av följande innehåll, att gälla till det uppkommer behov av väsentliga ändringar i riktlinjerna. De ska dock som längst gälla fram till årsstämman 2026. De nu föreslagna riktlinjerna är mer detaljerade än tidigare för att uppfylla nya lagkrav. Ändringarna medför inte några ändringar i ersättningsstrukturen.

Riktlinjerna omfattar lön och annan ersättning till ledande befattningshavare i Doxa. Styrelseledamöter omfattas i vissa fall av dessa riktlinjer, se nedan. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2022.

Riktlinjerna styr de beslut om ersättningar som fattas av styrelsen eller styrelsens ersättningsutskott såvitt avser ledande befattningshavare. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman såsom till exempel aktierelaterade incitamentsprogram eller arvode till styrelseledamöter. Eventuell ersättning till Doxas stämموvalda styrelseledamöter ska i särskilda fall kunna utgå för tjänster inom deras respektive kompetensområde, som inte utgör styrelsearbete. För sådana tjänster kan utgå marknadsmässig ersättning förutsatt att aktuell tjänst bidrar till genomförandet av Doxas affärsstrategi och till Doxas långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. Sådan eventuell ersättning till styrelseledamot omfattas av dessa riktlinjer.

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

Doxas vision innebär att bolaget ska vara den mest attraktiva placeringen i fastighetsrelaterade tillgångar i Sverige och över tid leverera en hög riskjusterad avkastning med god riskspridning i olika fastighetsslag och typer av fastighetsrelaterade tillgångar. För att uppnå detta arbetar Doxa med en strategi som innebär optimering av utvecklingspotentialen i varje investering och att verka för en hållbar omställning i den svenska fastighetsbranschen. Doxas vision, strategi och mål i olika avseenden beskrivs närmare på bolagets hemsida [www.doxa.se](http://www.doxa.se).

En framgångsrik implementering av Doxas affärsstrategi förutsätter att Doxa kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare med rätt kompetens. För att uppnå detta krävs att Doxa kan erbjuda en marknadsmässig totalkompensation vilket möjliggörs av riktlinjerna. Den del av den totala kompensationen som består i rörlig ersättning ska syfta till att främja Doxas affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet.

Doxa har inrättat långsiktiga incitamentsprogram, vilka har beslutats av årsstämman. Incitamentsprogrammen omfattas därför inte av dessa riktlinjer. Programmen omfattar ledande befattningshavare och nyckelpersoner.

### *Ersättningsformerna*

Doxa ska erbjuda en marknadsmässig totalkompensation. Ersättningen kan bestå av fast lön eller annan förutbestämd kontant ersättning, rörlig ersättning, försäkringar, pensionsförmåner och övriga förmåner. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktierelaterade ersättningar.

### *Fast lön*

Fast lön eller motsvarande ska beakta den enskilda medarbetarens kompetens, prestation, ansvarsområden och erfarenhet. Den fasta lönen ska omprövas årligen. Befattningshavare som innehar post som ledamot eller suppleant i koncernbolags styrelse ska inte erhålla särskild styrelseersättning för detta.

### *Rörlig ersättning*

Eventuell rörlig ersättning ska alltid vara i förväg begränsad till ett maximalt belopp som för en ettårsperiod inte ska överstiga 50 procent av befattningshavarens fasta lön eller motsvarande under ett år. Ersättningen ska kopplas till förutbestämda och mätbara kriterier med syfte att främja bolagets långsiktiga värdeskapande, affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet. Fördelningen mellan fast lön eller motsvarande och ersättning som inte är på förhand bestämd till ett visst belopp ska stå i proportion till befattningshavarens ansvar och befogenhet. Rörlig ersättning ska baseras på uppfyllandet av individuella mål som fastställs av styrelsen på förslag av ersättningsutskottet. Sådana mål kan exempelvis vara kopplade till resultat, omsättning, kassaflöde och/eller utfallet i det egna ansvarsområdet. Mätperioden för kriterierna kopplade till rörlig ersättning ska vara ett år.

När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig ersättning avslutats ska bedömas och fastställas i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Vid den utvärderingen kan ersättningsutskottet, eller i förekommande fall styrelsen, justera målen och/eller ersättningen för såväl positiva som negativa extraordinära händelser, omorganisationer och strukturförändringar.

#### Pensions- och övriga förmåner

Pensionsvillkor ska vara marknadsmässiga i förhållande till vad som gäller för motsvarande befattningshavare på marknaden och ska baseras på avgiftsbestämda lösningar. För samtliga ledande befattningshavare kan pensionsförmånerna maximalt uppgå till 35 procent av den fasta årliga lönen.

Andra förmåner ska vara av begränsad omfattning och får bland annat omfatta sjuk- och sjukvårdsförsäkring samt bilförmån. Sådana förmåner ska vara marknadsmässiga och kan sammanlagt uppgå till högst tio (10) procent av den fasta årliga lönen.

Avseende anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får, såvitt avser pensionsförmåner och andra förmåner, nödvändiga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål ska tillgodoses.

#### Villkor vid uppsägning

Avgångsvederlag för en befattningshavare ska kunna utgå med ett belopp motsvarande högst befattningshavarens fasta lön för sex (6) månader. Fast lön under uppsägningstiden och avgångsvederlag får sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande befattningshavarens fasta lön för tolv (12) månader. Vid uppsägning av ledande befattningshavare ska bolaget iaktta en uppsägningstid om tre (3) - sex (6) månader och arbetstagaren en uppsägningstid om tre (3) - sex (6) månader.

#### Beaktande av lön och anställningsvillkor för anställda

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för Doxas medarbetare beaktats. Uppgifter om medarbetarnas totalersättning, ersättningskomponenter 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, ersättningar och andra anställningsvillkor för denna grupp. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid bolagsstämman.

Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar för ledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Doxa. Ersättningsutskottets ledamöter är oberoende i förhållande till Doxa och ledningen. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra personer i ledningen, i den mån de berörs av frågorna.

#### *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 Doxas långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet, eller för att säkerställa Doxas ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket även innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.

Ett exempel på sådant frångående är att ytterligare rörlig ersättning ska kunna utgå vid extraordinära omständigheter, om sådana arrangemang bara görs på individnivå och antingen i syfte att rekrytera eller behålla befattningshavare, eller som ersättning för extraordinära arbetsinsatser utöver befattningshavarens ordinarie arbetsuppgifter. Sådan ersättning får inte överstiga ett belopp motsvarande 100 procent av den fasta årliga lönen samt inte utges mer än en gång per år per individ.

#### *Eventuella betydande förändringar av riktlinjerna och aktieägares synpunkter*

Doxas bolagsstämma har inte fastställt riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare tidigare. Bolaget har inte mottagit några synpunkter från aktieägarna.

#### *Information om beslutade ersättningar som inte förfallit till betalning*

Doxas samtliga tidigare beslutade ersättningar som ännu inte utbetalats håller sig inom ovan angivna ramar.

Malmö i mars 2022  
**Doxa Aktiebolag (publ)**  
*Styrelsen*