

STYRELSENS ERSÄTTNINGSRAPPORT FÖR 2025

Inledning

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Platzer Fastigheter Holding AB, "Platzer" antagna av årsstämman 2025, tillämpades under år 2025. Rapporten innehåller även information om bolagets ersättning till verkställande direktören samt en sammanfattning av utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram utställda av ägare. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrning *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 4 (Löner och andra ersättningar samt sociala kostnader) på sidorna 41-43 årsredovisningen för 2025. Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 74 i årsredovisningen för 2025.

Rapporten redovisar ersättning som utbetalats eller tilldelats under räkenskapsåret 2025.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 4 på sidorna 41-43 i årsredovisningen för 2025.

Rapporten ska framläggas för årsstämman 2026 för rådgivande beslut.

Utveckling under 2025

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 5-6 i årsredovisningen för 2025. Under 2025 uppgick koncernens förvaltningsresultat till 795 Mkr, vilket motsvarar en ökning om 10 procent jämfört med föregående år.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En förutsättning för en framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att bolaget kan rekrytera 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 konkurrenskraftig samt vara baserade på den anställdes ansvar och prestation och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra sedvanliga icke-monetära förmåner.

Den rörliga kontantersättningen ska beakta uppställda mål vilka är desamma för samtliga ledande befattningshavare likväl som för bolaget i sin helhet. Den rörliga kontantersättningen får maximalt motsvara tio (10) procent av den fasta årliga kontantlönen för samtliga ledande befattningshavare.

Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning ska kunna mätas under en period om ett kalenderår.

Riktlinjerna finns på sidan 25 i årsredovisningen för 2025. Bolaget har under 2025 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. 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 <https://investors.platzer.se/sv/arsstamma>. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2025 (Mkr)

	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning	3. Långsiktiga incitament / aktierelaterad ersättning	4	5	6
Befattnings-havare	Grundlön*	Andra förmåner	Ettårig	Engångsbelopp	Pensions-kostnad	Total ersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning**
Johanna Hult Rentsch (VD)	3,8	0	0,2	0,4	1	5,4	89%/11%

* Inklusive semesterersättning om 0,3 Mkr

** Pensionskostnader (kolumn 4), som i sin helhet avser grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning

*** Avser bruttolönetillägg för tecknande av köpoption kopplat till LTI-program i enlighet med beslut av årsstämman 2025

Aktiebaserad ersättning

Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentsprogram

Årsstämman den 19 mars 2025 beslutade om ett aktierelaterat incitamentsprogram riktat till ledande befattningshavare och vissa nyckelpersoner i Platzer. Programmet omfattar högst 137 500 köpoptioner med en löptid om tre år. Varje köpoption ger rätt att förvärva en återköpt B-aktie i bolaget under tre tvåveckorsperioder i samband med publicering av delårsrapporterna under 2028.

Deltagarna förvärvar köpoptionerna till marknadsvärde, vilket fastställs enligt Black & Scholes-modellen. För att möjliggöra deltagande i programmet lämnar bolaget ett bruttolönetillägg motsvarande den premie som deltagarna erlägger vid förvärvet av köpoptionerna. Bruttolönetillägget är förenat med återbetalningsskyldighet om anställningen upphör inom två år från förvärvet. Bolaget har även rätt att återköpa köpoptioner om deltagarens anställning upphör.

Programmet omfattar högst tio deltagare. Verkställande direktören kan tilldelas högst 25 000 köpoptioner och övriga deltagare tillsammans högst 112 500 köpoptioner. Vid fullt utnyttjande av programmet kommer högst 137 500 återköpta B-aktier att överlåtas. Programmet medför ingen utspädning för bolagets aktieägare.

Verkställande direktören omfattas av programmet och har under 2025 tilldelats köpoptioner inom ramen för detta. Ingen aktierelaterad ersättning har intjänats eller utnyttjats under räkenskapsåret. Det bruttolönetillägg som lämnats i samband med förvärv av köpoptioner utgör kontant ersättning och redovisas som ersättning i ersättningsrapporten. Den ersättning som redovisas i Tabell 1 avseende långsiktiga incitament avser bruttolönetillägg och tillhörande sociala avgifter hänförliga till deltagande i programmet.

Syftet med programmet är att stärka det långsiktiga aktieägarvärdet genom att främja ett ökat ägarengagemang och en intressegemenskap mellan deltagarna och bolagets aktieägare.

Totalt 75 000 lösoptioner ställdes ut under 2025 med ett lösenpris om 89,17 kr och optionens marknadsvärde per option om 14,61 kr.

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens rörliga ersättning – vilka är desamma som för övriga anställda i Platzer - har valts för att förverkliga bolagets strategi och för att uppmuntra agerande som ligger i bolagets och aktieägarnas långsiktiga intresse. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2025 beaktats.

Tabell 2 – Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontantersättning

Befattningshavare	1 Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	2 Relativ viktning av prestationskriterier	3 a) Uppmätt prestation och
			b) faktisk tilldelning / ersättningsutfall
Johanna Hult Rentsch (VD)	Driftsöverskott förvaltningsfastigheter	50%	a) mål uppfyllt b) 163 tkr
	Nyuthyrning	20%	a) mål ej uppfyllt b) 0
	Andel uppsägningsbar kontraktsvolym som behålls i Platzers bestånd	15%	a) mål ej uppfyllt b) 0
	Återbruk samt klimatberäkningar i samtliga projekt	15%	a) mål uppfyllt b) 50 tkr

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabell 3 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (RR) (Mkr)

	2021 VS 2020		2022 VS 2021		2023 VS 2022		2024 VS 2023		2025 VS 2024		2025
Ersättning till verkställande direktören	-1,2	-18%	0,4	7%	1,4***	23%	-2,9	-40%	0,9	17%	5,4
Koncernens förvaltningsresultat	79	12%	13	2%	-59	-9%	105	17%	81	10%	795
Genomsnittlig ersättning** baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda* i koncernen	0,1	12%	0	0%	0	0%	0	0%	0,1	13%	0,80

* Exklusive medlemmar i koncernledningen

** Inkluderar schablonberäknad pensionskostnad enligt ITP1, semesterersättning samt faktiskt utfall av rörlig ersättning

*** Avser för 2023 sammanlagd ersättning till PG Persson och Johanna Hult rentsch pga VD-byte under innevarande år