



CATENA



Ersättningsrapport 2023

Ersättningsrapport 2023

Bakgrund

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare i Catena AB (publ), antagna av årsstämman 2023, tillämpats under 2023. Rapporten innehåller information om ersättning till VD, vVD och övriga ledande befattningshavare. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiet för svensk bolagsstyrnings *Regler om ersättning till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*.

Ersättningsutskottets arbete

Under 2023 bestod ersättningsutskottet av tre styrelsemedlemmar; Katarina Wallin (ordf.), Lennart Mauritzon och Héléne Briggert. Medlemmarna i utskottet är oberoende i förhållande till bolaget och bolagets ledning. En av medlemmarna är beroende i förhållande till bolagets ägare. Under året hålls ett protokollfört möte som delges samtliga styrelseledamöter. Utskottets ordförande rapporterar löpande till styrelsen. Synpunkter från aktieägare beaktas löpande. Ersättningsutskottet bereder frågor inför beslut i styrelsen gällande ersättningsriktlinjer, ersättningar (fasta och rörliga) och övriga anställningsvillkor för VD, ledande befattningshavare och övriga medarbetare. Styrelsen lämnar förslag till årsstämman för godkännande av ersättningsriktlinjer och övriga anställningsvillkor gällande ledande befattningshavare samt en utvärdering av rörliga ersättningar. Externa konsulter har inte anlåtats.

Styrelsearvode/övriga ersättningar till styrelsemedlemmar

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas av årsstämman och redovisas i not 9 på sid 107 i årsredovisningen för 2023. I den utsträckning styrelseledamot varit anställd i bolaget och erhållit ersättning utöver det av styrelsen fastställda arvudet redovisas detta nedan.

Utveckling under 2023

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 8-9 i årsredovisningen.

Ersättningsriktlinjernas främjande av Catenas affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagande av bolagets långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att Catena erbjuder konkurrenskraftig ersättning som står i relation till ansvar och befogenheter. Styrelsen beaktar och utvärderar ersättningen som helhet bestående av komponenterna fast lön, bonus (rörlig ersättning) och övriga förmåner, pensionsförmåner samt uppsägning och avgångsvederlag. Uppgifter om uppsägningstider och avgångsvederlag redovisas i not 9 på sid 106-107 i årsredovisningen för 2023.

Rörlig ersättning för ledande befattningshavare, utbetald under 2023 baseras primärt på verksamhetsmål som fastställs för respektive befattningshavares verksamhetsområde och på grundval av förvaltningsresultat och utveckling av projektportfölj enligt fastställt bokslut för berört år. Det finns inga utestående eller avslutade aktierelaterade incitamentsprogram. Ersättningsriktlinjerna bereds och utvärderas av Catenas ersättningsutskott och styrelse.

Information om ersättningsriktlinjerna som gäller för ledande befattningshavare inom Catena återfinns i not 9 på sid 107 i årsredovisningen för 2023. Ledande befattningshavare är berättigade till privat sjukvårdsförsäkring samt alla övriga monetära och icke-monetära förmåner som omfattar koncernens övriga anställda.

Catena har under räkenskapsåret 2023 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av årsstämman - inga avsteg har gjorts från dessa. Inga avvikelser har gjorts från beslutsprocessen som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Vid omröstningen på årsstämman framkom inga synpunkter avseende vare sig ersättningsrapporten för 2022 eller ersättningsriktlinjer för 2023. Ingen ersättning har krävts tillbaka. Ingen ytterligare ersättning har utgått utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna. Revisorns yttrande över Catenas efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på www.catena.se/arsstamma.

Rörlig ersättning 2023 till ledning och personal

Rörlig ersättning baserad på 2022 års utfall utbetalades i maj 2023. Ersättningen baserades på mål kopplade till ekonomiskt utfall. Ingen koppling till mål inom hållbarhet. För 2022 gällde följande kriterier för rörlig ersättning:

Mål	Avser	Kriterium	Utfall
Förvaltningsresultat per aktie	Ledning	Ökat med 10% för fullt utfall	50%
Förvaltningsresultat	Ledning & övriga medarbetare ¹⁾	Ökat med 1,5% jmf med justerad budget för fullt utfall	100

1) Möjlighet att välja mellan kontant utbetalning på fastställd bonusnivå eller köp av aktier i Catena på fastställd bonusnivå x1,25 minskat med erlagd engångsskatt.

För rörlig ersättning till ledning och övriga medarbetare baserad på 2023 års utfall, för utbetalning i maj 2024 gäller kriterier relaterade till driftsöverskott efter fastighetsadministration, projektuthyrning/signerade hyresavtal i form av nybygge, antal inskickade miljöcertifieringar till SGBC samt beslutad och beställd solcells-effekt. Kriterierna gällande driftsöverskott och projektuthyrning/signerade hyresavtal kopplas till bolagets mål gällande ekonomiskt utfall. Kriterierna gällande miljöcertifieringar och solcells-effekt kopplas till bolagets övergripande hållbarhetsmål.

Totalersättning till VD och vice VD

(ersättning från annat bolag i koncernen har inte förekommit)	Lön 2023*	Rörlig ersättning 2023**	Övriga förmåner 2023***	Pensionskostnad 2023	Summa 2023	Andel fast resp. rörlig ersättning	Ersättning 2022
VD	3 676	585	81	1 628	5 970	90/10	4 675
vVd	1 429	293	89	919	2 730	89/11	2 591
Övriga ledande befattningshavare	5 759	889	357	1 676	8 681	90/10	5 125
Summa	10 864	1 767	527	4 223	17 381	90/10	12 391
Förändring i procent					40 %		47 %

* Lön innefattar även semesterersättning om 216 Tkr.

** 1 767 Tkr avser utbetald rörlig ersättning.

*** Sjukvårdsförmån om 16 Tkr, bilförmån om 511 Tkr.

Ersättning utöver styrelsearvode

	Ersättning 2023	Ersättning 2022	Ersättning 2021	Ersättning 2020	Ersättning 2019
Katarina Wallin*	88	46	163	40	90
Ingela Bendrot*	-	-	-	-	25
Totalt	88	46	163	40	115

* Avser konsultarvode till närstående bolag.

Jämförande information högst betalda relativ median övriga medarbetare*

	2023	2022
Total ersättning VD (högst betald), Mkr	5 970	4 675
Median årlig total ersättning för alla anställda (exkl. VD), Mkr	817	729
Förhållande mellan VD och median (exkl. VD)	14%	16%
Förhållande mellan högst betald exkl vd och median (exkl. VD)	30%	28%
Löneökning VD %	15%	30%
Median löneökning alla anställda (exkl. VD) %	4%	3%
Förhållande löneökning VD och median (exkl. VD) %	27%	10%

* Baserat på samtliga medarbetares ersättning och tjänstgöringsgrad per 2023-12-31. All ersättning har räknats in, d.v.s. fast och rörlig ersättning, förmåner och pension. VD är högst betalda individ.

Förändring i ersättning av bolagets resultat under de senaste fem åren

	2023	2022	2021	2020	2019
Ersättning till VD*	5 970	4 675	3 620	4 540	4 087
<i>Förändring i procent</i>	28%	29%	-20%	11%	14%
Ersättning till vice VD**	2 730	2 591	2 458	3 872	2 812
<i>Förändring i procent</i>	5%	5%	-37%	38%	5%
Övriga ledande befattningshavare	8 681	5 125	2 327	4 020	8 161
Antal övriga ledande befattningshavare***	5	3	2	3	5
Medel	1 736	1 708	1 164	1 340	1 632
<i>Förändring i procent</i>	2%	47%	-13%	-18%	40%
Övriga medarbetare total utbetald ersättning inkl. pension****	41 965	42 093	39 973	32 585	27 324
Antal övriga medarbetare***	48	45	42	37	35
Medel	874	935	952	881	781
<i>Förändring i procent****</i>	-7%	-2%	8%	13%	0%
Förvaltningsresultat	1107	954	824	719	627
<i>Förändring i procent</i>	16%	16%	15%	15%	10%

*2020 har det skett ett skifte på VD-posten.

** För perioden maj till oktober 2020 har vice VD-posten bestått av två personer.

*** Baserat på heltidsekvivalenter.

**** Minskning förklaras av nyanställningar och flytt till ledningsgrupp.