

## Ersättningsrapport för räkenskapsåret 2024

### Inledning

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Genova Property Group AB (publ), antagna första gången av årsstämman 2021 och justerade av årsstämman 2023, tillämpades under år 2024. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Aktiemarknadens Självregleringskommittés *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*. Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare i enlighet med 5 kap. 40-44 §§ årsredovisningslagen (1995:1554) finns i not 10 i årsredovisningen för 2024.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 10 i årsredovisningen för 2024. Inga övriga ersättningar har utbetalats till styrelsens ledamöter.

### Ersättningsutskottets arbete

Under 2024 bestod ersättningsutskottet av Mikael Borg (ordförande), Andreas Eneskjöld samt Erika Olsén. Under året hölls tre möten. Protokollen från ersättningsutskottets möten delges samtliga styrelseledamöter och utskottets ordförande avrapporterar löpande till styrelsen. Ersättningsutskottet bereder ersättningsfrågor inför beslut i styrelsen. Ytterligare information om arbetet i bolagets ersättningsutskott under 2024 finns i bolagsstyrningsrapporten som är tillgänglig på sidan 59 i årsredovisningen för 2024.

### Bolagets utveckling under 2024

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 6 i årsredovisningen 2024. 2024 var ett år med hög aktivitet och tydlig återhämtning för Genova. Vi redovisar stark tillväxt i förvaltningsresultat per aktie och en stabil finansiell position med minskade finansieringskostnader. Tack vare målmedvetet arbete med finansiering, ökad intjäning från våra förvaltningsfastigheter och en attraktiv projektportfölj går vi in i 2025 med positivt momentum.

### Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. Bolaget ska därför erbjuda ersättningar och andra anställningsvillkor som möjliggör för bolaget att säkerställa dess tillgång till ledande befattningshavare med den kompetens som bolaget behöver. Bolagets riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare möjliggör för bolaget att erbjuda ledande befattningshavare en konkurrenskraftig total ersättning. Marknadsmässighet och konkurrenskraft ska vara övergripande principer för ersättning till ledande befattningshavare i bolaget. Ersättningen till de ledande befattningshavarna kan utgöras av en fast grundlön, rörlig kontant ersättning, pension samt andra förmåner.

Beslut om rörlig ersättning ska avrapporteras till styrelsens ersättningsutskott och ska baseras på extraordinära insatser i förhållande till definierade och mätbara mål samt vara maximerad i förhållande till den fasta lönen och beslutas om av den verkställande direktören i samråd med styrelsens ordförande. De definierade och mätbara målen ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet. Som framgår ovan ska utfallet av rörlig ersättning baseras på mätbara mål. Den rörliga ersättningen ska grundas på (i) utfall i förhållande till

bolagets antagna finansiella mål, samt (ii) uppfyllnad av uppställda individuella mål. För respektive ledande befattningshavare får den rörliga ersättningen utgöra maximalt motsvarande 40 procent av den fasta grundlönen. Den verkställande direktören ska enligt riktlinjerna inte erhålla någon rörlig ersättning.

Bolaget har under 2024 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. En sammanfattning av riktlinjerna återfinns på sidan 64 i årsredovisningen. Riktlinjerna i sin helhet finns tillgängliga på Genovas webbplats. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna kommer finnas tillgängligt på <https://www.genova.se/investerare/bolagsstyrning> senast tre veckor före årsstämman 2025. Ingen ersättning till ledande befattningshavare har krävts tillbaka av bolaget.

### Utestående och under året avslutade incitamentsprogram

Genova har för närvarande ett pågående incitamentsprogram som löper till och med juli 2026. Incitamentsprogrammet baseras på teckningsoptioner som emitterats till det helägda dotterbolaget Genova Fastigheter AB för vidareöverlåtelse till anställda och konsulter i bolaget. Ledande befattningshavare, inklusive VD, har haft möjlighet att förvärva teckningsoptioner i incitamentsprogrammen likt övriga anställda och konsulter i bolaget. Incitamentsprogrammen har beslutats av årsstämman i bolaget.

Under 2024 avslutades ett incitamentsprogram som beslutades vid årsstämman 2021 om emission av högst 400 000 teckningsoptioner. Varje teckningsoption berättigade till teckning av en ny stamaktie i bolaget för 125 kronor och 10 öre per stamaktie.

**Incitamentsprogram 2023/2026:** Vid årsstämman 2023 beslutades om emission av högst 400 000 teckningsoptioner. Varje teckningsoption berättigar till teckning av en ny stamaktie i bolaget för 85 kronor och 90 öre per stamaktie under perioden från och med den 1 juli 2026 till och med det datum som infaller 30 kalenderdagar därefter. Totalt emitterades 400 000 teckningsoptioner, vilka har tecknats av bolagets dotterbolag Genova Fastigheter AB som i sin tur överlätit 396 000 teckningsoptioner till anställda och konsulter i bolaget. Alla anställda och konsulter i bolaget har erbjudits att delta i incitamentsprogrammet. Priset (optionspremien) har bestämts på marknadsmässiga grunder enligt Black & Scholes värderingsmodell och värderingen har utförts av Svalner Skatt & Transaktion. Bolaget har vidare subventionerat priset för teckningsoptionerna genom att återbetala det belopp som erlades av deltagarna som betalning för teckningsoptionerna i form av en kontantbonus.

Verkställande direktören tilldelades 68 000 teckningsoptioner.

Namn	Huvudsakliga villkor för teckningsoptionsprogrammet				Räkenskapsåret 2024			
					Ingående balans	Under året		Utgående balans
	Program	Optionspremie och datum för tilldelning	Teckningsperiod	Teckningskurs	Antal optioner vid årets början	Tilldelade	Utnyttjade	Antal optioner vid årets slut
VD Michael Moschewitz	2023/2026	2,36 kr 2023-05-11	2026-07-01 till och med 2026-07-31	85,9	68 000	-	-	68 000

## Totalersättning till verkställande direktören under 2024 (2023 inom parantes)

Mkr	Fast ersättning	Rörlig ersättning <sup>1</sup>	Övriga förmåner <sup>2</sup>	Pensionsförmån <sup>3</sup>	Total ersättning	Andel fast/rörlig ersättning
VD Michael Moschewitz	5,8 (4,2)	0 (0)	0,2 (0,2)	0,9 (0,8)	6,9 (5,2)	100/0 (100/0)

<sup>1</sup> Rörlig ersättning avser kontantbonus i samband med tilldelning av teckningsoptioner.

<sup>2</sup> Bilförmån och förmån av sjukvårdsförsäkring.

<sup>3</sup> Pensionskostnad avser i sin helhet grundlön och är premiebestämd.

## Förändringar i ersättning och bolagets förvaltningsresultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren

Mkr	2024	2024 mot 2023	2023 mot 2022	2022 mot 2021	2021 mot 2020	2020 mot 2019	2019 mot 2018
Ersättning till verkställande direktör <sup>1,2</sup>	6,9	+1,7 (+33%)	+0,2 (+4%)	+0,9 (+23%)	-3,1 (-48%)	+3,2 (+97%)	+1,5 (+83%)
Ersättning till tidigare verkställande direktör	-	-	-	-	-	-	-
Förvaltningsresultat	139,5	+78,9 (+130%)	-60,2 (-49,8%)	+21,6 (+22%)	+38,4 (+63%)	+20,0 (+49%)	+19,2 (+89%)
Resultat före skatt	218,7	+697,4 (+146%)	-802,9 (-247,6%)	-474,5 (-59%)	+324,6 (+69%)	-236,8 (-33%)	350,2 (+97%)
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i koncernen <sup>3</sup>	0,6	+/-0	+/-0	10	+/-0	-13%	6%

<sup>1</sup> Eventuell gratifikation är ej inkluderad i jämförelsen.

<sup>2</sup> 2019 och 2020 utbetalades det engångsersättningar till VD för uppfyllda mål från det tidigare gällande VD-avtalet, vilket innebär att jämförelsetalen 2020 mot 2019 samt 2019 mot 2018 blir påverkade. Eventuell gratifikation är ej inkluderad i jämförelsen.

<sup>3</sup> Exklusive medlemmar i koncernledningen.

## Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare 2025

Styrelsen föreslår att riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare är oförändrade för 2025.

---

Stockholm i mars 2025  
Genova Property Group AB (publ)  
Styrelsen