

VEDERLAGSPOLITIK FOR FAST EJENDOM DANMARK A/S

Generelt

Selskabets bestyrelse aflønnes alene med et fast vederlag, hvilket er i overensstemmelse med anbefalingerne for god selskabsledelse.

Direktionens lønpakke ændres fra 1. januar 2026 som konsekvens af bestyrelsens beslutning i oktober 2025 om at vedtage en ny strategi som indebærer successivt frasalg af Selskabets ejendomme. Det er bestyrelsens opfattelse, at direktionens lønpakke gældende fra 1. januar 2026 fremadrettet skal bestå af et fast vederlag kombineret med en fastholdelsesbonus. Det hidtidige resultatafhængige bonuselement udgår således. Der er i stedet foretaget en justering af den faste gage, som kompenserer for bortfaldet af det resultatafhængige bonuselement. Hertil har bestyrelsen besluttet at tilknytte et fastholdelseselement, med henblik på at motivere direktionen til at varetage den fulde gennemførelse og eksekvering af afvikling af Selskabets portefølje. Det er aftalt med direktionen, at fastholdelsesvederlaget kommer til udbetaling, hvis der i stedet for eller i kombination med afvikling af Selskabets portefølje er en eller flere nye aktionærer i Selskabet, der i overensstemmelse med de børsretlige regler opnår kontrol og skal fremsætte et tilbud til de øvrige aktionærer om erhvervelse af deres aktier.

Ændringen af direktionens lønpakke sker med henblik på at skabe interessesammenfald mellem Selskabets direktion og aktionærer, og for at sikre en smidig og effektiv afvikling af Selskabets ejendomsportefølje, samt efterfølgende gennemførsel af likvidation eller salg af Selskabet eller som alternativ et skifte i ejerkredsen.

Øvrige medarbejderes løn- og ansættelsesvilkår, herunder pensionsordning, mulighed for flextidsordninger, forsikringer samt øvrige sædvanlige goder, fastsættes på et niveau, som er markedskonformt, og som afspejler kravene til medarbejdernes kompetencer.

Selskabets vederlagsudvalg har til opgave at bistå bestyrelsen med at udarbejde og revidere vederlagspolitikken. Vederlagspolitikken skal gennemgås af vederlagsudvalget mindst en gang årligt. Bestyrelsen har ansvaret for gennemførelse af vederlagspolitikken og vil godkende de enkelte vederlagskontrakter efter indstilling fra vederlagsudvalget. Såfremt vederlagsudvalget finder behov for at revidere vederlagspolitikken, udarbejder vederlagsudvalget en indstilling til behandling og godkendelse af bestyrelsen. Godkender bestyrelsen indstillingen, forelægges den reviderede vederlagspolitik for aktionærerne til behandling og godkendelse på Selskabets førstkomende generalforsamling. Vederlagsudvalget kan ved revision af vederlagspolitikken konsultere direktionen, men direktionen har ingen beslutningskompetence i relation til vederlagspolitikken.

Idet bestyrelsens vederlag udelukkende består af et fast honorar, som godkendes af generalforsamlingen, er der ikke risiko for interessekonflikt i forbindelse med bestyrelsens arbejde med vederlagspolitikken.

Bestyrelsens vederlag

Selskabets bestyrelse aflønnes med et fast vederlag og er ikke omfattet af incitamentsafhængig aflønning.

Bestyrelsens basisvederlag fastsættes på et niveau, som er markedskonformt, og som afspejler kravene til bestyrelsesmedlemmernes kompetencer og indsats blandt andet i lyset af arbejdets omfang og antallet af bestyrelsesmøder. Generalforsamlingen godkender bestyrelsens vederlag for igangværende regnskabsår.

Udover basisvederlaget kan der ydes et årligt udvalgsvederlag til bestyrelsesmedlemmer, som er medlem af bestyrelsesudvalg.

Direktionens vederlag

Løn og ansættelsesforhold for direktionen fastsættes minimum én gang årligt af bestyrelsen på baggrund af en indstilling fra vederlagsudvalget. Bestemmende for aflønningen er opnåede resultater samt bestyrelsens ønske om at sikre Selskabets mulighed for at eksekvere på Selskabets strategi som blev meldt ud den 23. oktober 2025 i selskabsmeddelelse nr. 9 og som løbende tilpasset af bestyrelsen med henblik på at sikre at direktionen arbejder efter samme interesser som aktionærerne.

Aflønningen af Selskabets direktør sammensættes fra 1. januar 2026 af følgende komponenter og andele af den faste årsgage:

Maksimum

Aflønningskomponent

a. Fast årsgage	100 pct.
b. Sædvanlige accessoriske goder såsom bil, telefon, avis m.m.	15 pct.
c. Fastholdelsesbonus	1 års løn.

Bestyrelsen kan herudover, i særlige tilfælde diskretionært, tildele direktionen kontant bonus. De særlige tilfælde, hvor en sådan bonus kan komme på tale, er bl.a. som følge af opnåelse af specifikke og ekstraordinære resultater eller særlige omstændigheder. I tilfælde, hvor en særlig bonus tildeles, vil vederlagsrapporten indeholde en beskrivelse for grundlaget for tildelingen.

Direktøren vil typisk være ansat uden tidsbegrænsning, men med ret til gensidig opsigelse, medmindre der er tale om en midlertidig ordning. Direktøren har et opsigelsesvarsel på op til tolv måneder til ophør ved udgangen af en måned fra Selskabets side, mens direktørens opsigelsesvarsel over for Selskabet er seks måneder til ophør ved udgangen af en måned. I tilfælde af direktørens død kan Selskabet udbetale, hvad der svarer til op til seks måneders aflønning til direktørens efterladte.

Der henvises i øvrigt til afsnittet "Sammensætning af ledelsesorganerne og deres udvalg samt disses funktioner" i årsrapporten.