

Emne	Vederlagspolitik for BI Erhvervsejendomme A/S
Dato	24. september 2026

Vederlagspolitik

1. Baggrund

Denne vederlagspolitik ("politikken") er gældende for BI Erhvervsejendomme A/S ("selskabet") og er udarbejdet i overensstemmelse med selskabslovens §§ 139 og 139 a.

Politikken beskriver de overordnede rammer for aflønning af direktionen. Bestyrelsesmedlemmerne modtager ikke honorering og vil derfor ikke blive behandlet nærmere.

Bestyrelsen gennemgår, opdaterer og godkender politikken efter behov, dog minimum én gang om året. Politikken skal godkendes på selskabets generalforsamling ved enhver væsentlig ændring og mindst hver fjerde år.

2. Formål

Formålet med politikken er, at principperne for tildeling af løn er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv virksomhedsdrift og risikostyring, samt overholder gældende lovgivning.

Endvidere er formålet at sikre overensstemmelse mellem aflønning og selskabets forretningsstrategi, værdier, forretningsmodel, vigtigste prioriteringer og langsigtede mål, herunder sikre at den samlede variable løn ikke underminerer selskabets kapitalgrundlag. Politikken har endvidere til formål at sikre, at principperne om beskyttelse af kunder og investorer iagttages og at interessekonflikter håndteres. Bestyrelse og direktion i selskabet er forpligtet til at iagttage, at dette formål tilgodeses behørigt dels ved overholdelse af den fastlagte politik for håndtering af interessekonflikter dels ved fastsættelsen af kriterier for opnåelse af variabel løn samt den konkrete udmøntning heraf i selskabet.

Endelig er formålet at sikre kendskab til de gældende aflønningsprincipper og kriterierne for fastsættelsen af den enkeltes løn.

3. Direktionens aflønning

Der tilstræbes en passende balance i lønpakkens sammensætning, som kan bestå af følgende komponenter:

- Fast løn
- Personalegoder
- Eventuel variabel løn, herunder bonus

Fast løn

Direktørens aflønning vurderes en gang årligt af formanden for bestyrelsen. Vurderingen foretages efter afslutning af selskabets årsregnskab. Vurderingen bygger blandt andet på de opnåede resultater, forventninger til den fremtidige udvikling og resultater, direktørens erhvervserfaring og organisatoriske ansvar samt markedskonformiteten. Lønniveau og eventuelle reguleringer godkendes af bestyrelsen.

Den faste grundløn vil forventeligt udgøre mellem 90 og 100 % af det samlede vederlag.

Andre goder

Direktøren tilbydes personalegoder af mindre karakter.

Andre goder kan udgøre op til 1 % af det samlede vederlag.

Diskretionær bonus

Bestyrelsen kan på baggrund af en diskretionær vurdering af direktørens indsats, vælge at tildele direktøren en bonus.

Bonussen kan udgøre op til 25 % af det samlede vederlag.

Der kan som udgangspunkt ikke opnås bonus, hvis direktøren i løbet af bonusåret har tilsidesat interne retningslinjer og politikker.

Afregning af variabel løn

I det omfang direktøren tildeles bonus for et regnskabsår, afregnes 40 pct. af bonussen i begyndelsen af det efterfølgende regnskabsår, mens de resterende 60 pct. udskydes og afregnes i 4 rater over de efterfølgende 4 år.

Ved hver afregning af bonus, herunder udskudte dele af tidligere års bonus, udbetales 40 pct. kontant, mens de resterende 60 pct. afregnes i form af en obligation udstedt af selskabet til direktionsmedlemmet.

Afregningen af den udskudte del af bonus er betinget af, at kriterierne for beregningen og for tildelingen af bonussen stadig er opfyldt på afregningstidspunktet. Ligeledes skal direktøren i perioden frem til afregningen efterleve passende krav til egnethed og hæderlighed og ikke deltage i eller være ansvarlig for en adfærd, der har resulteret i betydelige tab for selskabet. Endelig er afregningen betinget af, at selskabets økonomiske situation ikke er væsentligt forringet i forhold til tidspunktet for beregningen og tildelingen af bonussen, herunder hvis selskabet på afregningstidspunktet ikke overholder gældende kapital- og solvenskrav, eller hvis der er en nærliggende risiko herfor.

Udskudte dele af bonus forrentes ikke indtil afregningstidspunktet.

Obligationsvilkår

Obligationen har en løbetid på 5 år fra det første udstedelsestidspunkt.

Tilbagebetaling af bonus

Selskabet kan kræve udbetalt bonus tilbagebetalt helt eller delvist, hvis bonussen er udbetalt på grundlag af oplysninger, som efterfølgende viser sig at være fejlagtige eller unøjagtige, og som direktøren var eller burde have været vidende om.

Mindre bonusbeløb

Bestyrelsen kan beslutte, at bonusbeløb på op til 100.000 kr., helt eller delvist undtages fra de særlige instrumentkrav samt udskydelses- og tilbageholdelseskrav, der gælder for direktøren.

4. Opsigelsesvilkår

Selskabet har et opsigelsesvarsel på 6 måneder, mens direktørens opsigelsesvarsel over for selskabet er 3 måneder.

5. Ikrafttræden

Vederlagspolitikken er godkendt på selskabets ordinære generalforsamling onsdag den 17. april 2024. Vederlagspolitikken erstatter selskabets tidligere vederlagspolitik og har virkning fra regnskabsåret 2024. Bestyrelsen har den 24. september 2026 justeret vederlagspolitikken og i den forbindelse slettet det tidligere afsnit ”5. Kontrol”, idet bestyrelsen i forbindelse med nye aftaler om ledelsesaf lønning skal sikre, at vederlagspolitikken overholdes. Justeringen vurderes ikke væsentlig og er derfor ikke forelagt generalforsamlingen til godkendelse.

Politikken er tilgængelig på BankInvests hjemmeside, <https://bankinvest.dk/alle-produkter/alternativer/bi-erhvervsejendomme-as/>