

EMILSHUS

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i Fastighetsbolaget Emilshus AB (publ)

Styrelsen har inför årsstämma 2026 upprättat förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i Fastighetsbolaget Emilshus AB (publ) ("**Bolaget**"). Dessa riktlinjer omfattar lön och annan ersättning till styrelseledamöter, verkställande direktör ("**VD**"), liksom för andra medlemmar av ledningsgruppen i Bolaget (nedan tillsammans "**Ledande befattningshavare**").

Dessa ersättningsriktlinjer ska tillämpas på samtliga avtal som träffas, eller ändringar i existerande avtal, med Ledande befattningshavare efter det att årsstämman fastställt riktlinjerna. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Riktlinjernas främjande av Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Bolagets affärsidé är att med utgångspunkt i småländsk företagskultur förvärva, utveckla och förvalta högavkastande kommersiella fastigheter med fokus på direktavkastning i kombination med långa hyresavtal och hyresgäster med bedömd god betalningsförmåga, och bygga nära och stabila relationer med Bolagets hyresgäster genom lokal närvaro och engagemang. Bolaget inriktar sin närvaro på attraktiva regioner i södra Sverige med ett starkt näringsliv och positiv befolkningsutveckling.

En framgångsrik implementering av Bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av Bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att Bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att Bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning.

Vid beredningen av ersättningsutskottets förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för Bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totala ersättning, ersättningens komponenter samt ökningen av denna över tid har utgjort en del av beslutsunderlaget vid utvärdering av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

Styrelsen ska ha rätt att tillfälligt, helt eller delvis, frångå riktlinjerna, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och sådant avsteg är nödvändigt för att tillgodose Bolagets långsiktiga intressen och hållbarhet eller för att säkerställa Bolagets ekonomiska bärkraft. Ärende om frångående av riktlinjerna ska beredas av ersättningsutskottet och beslutas av styrelsen.

Formerna för ersättning m.m.

Ersättningen till Ledande befattningshavare kan bestå av en fast och en rörlig del samt pensionsförmåner och andra förmåner. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av riktlinjerna – besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram, vilket således inte omfattas av dessa riktlinjer.

Fast grundlön

Ledande befattningshavare som är anställda ska erbjudas en fast lön som är marknadsmässig och baserad på den Ledande befattningshavarens kompetens, erfarenhet, ansvar och uppförande. Lön ska fastställas för varje verksamhetsår.

Rörlig ersättning

Den rörliga ersättningen ska utgå kontant och baseras på utfallet i förhållande till uppsatta mål och sammanfalla med aktieägarnas intressen. Den rörliga ersättningen är inte pensionsgrundande och ska utgå från uppfyllandegraden avseende ett antal kriterier som fastställts av Bolagets styrelse.

Kriterier för den rörliga kontanterersättningen ska vara utformade med hänsyn till att bidra till Bolagets långsiktiga intressen, hållbarhet och affärsstrategier. Den rörliga kontanterersättningen ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier som kan vara finansiella eller icke-finansiella. Mättidpunkt för samtliga mål utgör kalenderår. Rörlig ersättning till respektive Ledande befattningshavare ska inte överstiga fem månadslöner. Såvitt avser finansiella mål ska bedömningen baseras på den av Bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen. Likaledes sker utvärdering och beslut om utfall av

EMILSHUS

Bolagets styrelse.

Uppställda mål ska i huvudsak vara gemensamma för Ledande befattningshavare men kan även i mindre omfattning avse den individuella prestationen.

Pensionsförmån

Ledande befattningshavare har rätt till premiebetalningar avseende pensionsförsäkring motsvarande högst 30 procent av den pensionsgrundande lönen. Pensionsåldern för VD och andra Ledande befattningshavare följer allmän pensionsålder.

Övriga förmåner

Utöver ovan, erbjuds Ledande befattningshavare förmåner såsom förmånsbil och sedvanlig företagshälsövård.

Ersättning till styrelsen utöver av stämman beslutade styrelsearvode

Stämموvalda styrelseledamöter ska i särskilda fall kunna erhålla arvode och annan ersättning för arbete som utförs för Bolagets räkning, vid sidan av styrelsearbetet. För sådana tjänster ska kunna utgå ett marknadsmässigt arvode som ska godkännas av styrelsen. Dessa riktlinjer ska tillämpas på sådan ersättning.

Uppsägningstid

Ledande befattningshavares anställnings- eller uppdragsavtal ska gälla tillsvidare. För VD gäller en uppsägningstid om 12 månader för det fall uppsägning sker från Bolagets sida, och sex månader vid uppsägning från VD:ns sida. För övriga Ledande befattningshavare gäller uppsägningstider om sex månader vid uppsägning från Bolagets sida, och tre månader vid uppsägning från den Ledande befattningshavarens sida.

Beslutandeprocessen

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. I utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till Ledande befattningshavare. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för Ledande befattningshavare, tillämpningen av ersättningsriktlinjer samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Bolaget.

Ersättningsutskottets ledamöter är oberoende i förhållande till Bolaget och bolagsledningen. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte VD:n eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna.

Som följer av ersättningsutskottets arbetsordning, bereder och lämnar ersättningsutskottet rekommendationer till styrelsens beslut i frågor om ersättningar och andra anställningsvillkor för Bolagets Ledande befattningshavare.

Beskrivning av betydande förändringar av riktlinjerna och beaktning av aktieägarnas synpunkter

Dessa riktlinjer har utarbetats i enlighet med de krav som gäller inför årsstämman 2026. Bolaget har genom dessa riktlinjer fastställt principer med koppling till Bolagets affärsstrategi beträffande ersättning, övriga förmåner, anställningsvillkor etc.