

VEDERLAGSPOLITIK 2025  
FOR  
STRATEGIC INVESTMENTS A/S

1. **FORMÅL OG BAGGRUND**

- 1.1 Nærværende vederlagspolitik fastsætter overordnede principper og rammer for vederlæggelse af selskabets bestyrelse, direktion og væsentlige risikotagere. Formålet er at fremme realisering af selskabets målsætning om at skabe høj, langsigtet værditilvækst for dets aktionærer. Afgørende for opfyldelse af denne målsætning er at kunne tiltrække og fastholde højt kvalificerede kandidater til bestyrelsen, direktionen og funktioner med væsentlige risikotagere. Endvidere er formålet med vederlagspolitikken at sikre en stærk risikostyring.
- 1.2 Vederlagspolitikken udarbejdes og revideres af bestyrelsen mindst én gang om året. Bestyrelsen forelægger politikken til vedtagelse på selskabets generalforsamling.
- 1.3 Alle vederlag fastsættes således at de er konkurrencedygtige og markedskonforme og afspejler den enkeltes kompetencer, arbejdets karakter og omfang samt sikrer sammenhæng mellem det enkelte ledelsesmedlems eller den væsentlige risikotagers interesser og aktionærernes interesser. Øvrige medarbejderes lønforhold inddrages i overvejelserne med henblik på sikring af en konsekvent aflønning af alle medarbejdere.
- 1.4 Selskabets vederlagspolitik skal forelægges til godkendelse på selskabets generalforsamling og skal følge komiteen for god selskabsledelses gældende anbefalinger for god selskabsledelse. Vederlagspolitikken skal endvidere opfylde kravene i selskabsloven om aflønning af ledelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber såvel som kravene i lov om forvaltere af alternative investeringsfonde mv. om aflønning af ledelsesmedlemmer og væsentlige risikotagere samt bekendtgørelser udstedt i medfør af disse love.
- 1.5 Kriterier for tildeling af variabel løn tager udgangspunkt i opnåelse af selskabets langsigtede målsætning om en afkast på 10-15 %. Samtidig skal afkastmålet holdes op mod den generelle markedsudvikling samt medarbejdernes individuelle målsætninger for værdiskabelse og opfyldelse af selskabets forretningsstrategi.

## 2. **BESTYRELSENS VEDERLAG**

- 2.1 Bestyrelsens honorar skal for hvert regnskabsår godkendes af generalforsamlingen.
- 2.2 Medlemmer af bestyrelsen aflønnes med et fast, årligt honorar. Der kan fastsættes et forhøjet honorar for formanden for bestyrelsen (op til to gange honoraret til almindelige bestyrelsesmedlemmer), der afspejler det forhøjede arbejdsomfang, som dette hverv indebærer.
- 2.3 Udover det faste honorar kan bestyrelsesmedlemmer modtage et tillægshonorar for deres arbejde i komitéer etableret af bestyrelsen, ligesom bestyrelsesmedlemmer kan modtage særskilte tillægs- honorarer for konkrete opgaver, der ligger udover det normale bestyrelsesarbejde. Også sådanne tillægshonorarer vil blive forelagt generalforsamlingen til godkendelse.
- 2.4 Der er ingen incitamentsaflønning (variabel aflønning) af bestyrelsesmedlemmer.

## 3. **DIREKTIONENS VEDERLAG**

- 3.1 Direktionens honorar fastsættes af bestyrelsen indenfor rammerne af denne vederlagspolitik.
- 3.2 Direktionens vederlag består af en fast løn og eventuelt et pensionsbidrag, der kan suppleres af incitamentsaflønning. Den faste løn kan tillægges almindelige personalegoder såsom fri bil, avisabonnement, smartphone, laptop og lignende. Der tildeles ikke direktionen variable pensionsydelse.
- 3.3 Incitamentsaflønning fastsættes diskretionært af bestyrelsen ud fra en konkret vurdering af indsats og opnåede resultater i forhold til selskabets overordnede målsætning om at skabe høj, langsigtet værditilvækst for dets aktionærer. Incitamentsaflønningen kan samlet udgøre fra nul til 50% af den årlige faste løn (inkl. eventuel pension) afhængigt af målopfyldelse.
- 3.4 Af hensyn til den langsigtede målopfyldelse skal incitamentsaflønning fordeles på følgende måde:
  - (1) Op til 50 % kan bestå af kontant betaling, der som udgangspunkt vil finde sted i umiddelbar forlængelse af tildelingen. I de tilfælde hvor lov om forvaltere af alternative investeringsfonde mv. kræver, at 60 % af incitamentsaflønningen udbetales over en periode på fem år, kan den kontante betaling maksimalt udgøre 40 % og restbeløbet vil blive udbetalt som aktier i overensstemmelse med følgende pkt. 2.

- (2) Mindst 50 % skal bestå af kapitalandele i Strategic Investments A/S. Kapitalandelene udbetales over en periode på fem år fra tildelingen enten i årligt lige store antal eller i et gradvist stigende antal. Aktier vil kunne blive pålagt en lock-up periode (typisk på seks måneder fra udbetaling af aktierne), såfremt det skønnes hensigtsmæssigt af hensyn til de ovenfor angivne mål eller kursdannelsen på selskabets aktier.
- 3.5 Incitamentsafløbning kan kræves tilbagebetalt eller udbetalingen deraf kan suspenderes eller tilbagekaldes i overensstemmelse med reglerne i lov om forvaltere af alternative investeringsfonde mv.
- 3.6 Såfremt den samlede incitamentsafløbning til et direktionsmedlem udgør maksimalt kr. 100.000 p.a. kan ovenstående fordeling af praktiske hensyn og omkostningshensyn fraviges.
- 3.7 Ved tildeling af incitamentsafløbning tages der hensyn til direktørens overholdelse af retningslinjerne i selskabets politik for bæredygtighedsrisici.
- 3.8 Der er ikke indgået særlige aftaler med direktionen om fratrædelsesgodtgørelser, tidlig pensionering eller lignende, og det er ikke selskabets politik at indgå sådanne.
4. **VÆSENTLIGE RISIKOTAGERES VEDERLAG**
- 4.1 Væsentlige risikotageres honorar fastsættes af direktionen (i samarbejde med bestyrelsen) indenfor rammerne af denne vederlagspolitik.
- 4.2 Den investeringsansvarlige og den risikostyringsansvarlige er defineret som væsentlige risikotagere i selskabet.
- 4.3 Væsentlige risikotageres vederlag består af en fast løn og eventuelt et pensionsbidrag, der kan suppleres af incitamentsafløbning. Den faste løn kan tillægges almindelige personalegoder såsom fri bil, avisabonnement, smartphone, laptop og lignende. Der tildeles ikke væsentlige risikotagere variable pensionsydelse.
- 4.4 Incitamentsafløbning fastsættes diskretionært ud fra en konkret vurdering af indsats og opnåede resultater i forhold til selskabets overordnede målsætning om at skabe høj, langsigtet værditilvækst for dets aktionærer. Incitamentsafløbningen kan samlet udgøre fra nul til 100% af den årlige faste løn (inkl. eventuel pension) afhængigt af målopfyldelse.
- 4.5 Af hensyn til den langsigtede målopfyldelse skal incitamentsafløbning fordeles på følgende måde:

- (1) Op til 50 % kan bestå af kontant betaling, der som udgangspunkt vil finde sted i umiddelbar forlængelse af tildelingen.
- (2) Mindst 50 % skal bestå af kapitalandele i Strategic Investments A/S. Kapitalandelene udbetales over en periode på fire år fra tildelingen enten i årligt lige store antal eller i et gradvist stigende antal. Aktier vil kunne blive pålagt en lock-up periode (typisk på seks måneder fra udbetaling af aktierne), såfremt det skønnes hensigtsmæssigt af hensyn til de ovenfor angivne mål eller kursdannelsen på selskabets aktier.
- 4.6 Incitamentsaf lønning kan kræves tilbagebetalt eller udbetalingen deraf kan suspenderes eller tilbagekaldes i overensstemmelse med reglerne i lov om forvaltere af alternative investeringsfonde mv.
- 4.7 Såfremt den samlede incitamentsaf lønning til en væsentlig risikotager udgør maksimalt kr. 100.000 p.a. kan ovenstående fordeling af praktiske hensyn og omkostningshensyn fraviges.
- 4.8 Ved tildeling af incitamentsaf lønning tages der hensyn til den væsentlige risikotagers overholdelse af retningslinjerne i selskabets politik for bæredygtighedsrisici.
- 4.9 Der er ikke indgået særlige aftaler med væsentlige risikotagere om fratrædelsesgodtgørelser, tidlig pensionering eller lignende, og det er ikke selskabets politik at indgå sådanne.
5. **AFLØNNING AF ANSATTE I KONTROLFUNKTIONER**
- 5.1 Selskabets ansatte i kontrolfunktioner modtager ikke incitamentsaf lønning.
6. **KONTROL MED OVERHOLDELSE AF POLITIKKEN**
- 6.1 Compliance kontrollerer én gang om året, at politikken er overholdt.

---o0o---

Således som vedtaget på ordinær generalforsamling i Strategic Investments A/S den 30. april 2025.