

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i Logistri Fastighets AB (publ)

Antagen på årsstämma den 22 april 2026

1. RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

Dessa riktlinjer gäller för Logistri Fastighets AB (publ), org.nr 559122-8654 ("Bolaget"). Riktlinjerna omfattar lön och annan ersättning till den verkställande direktören och andra personer i Bolagets ledning (ledande befattningshavare).

Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas och ändringar som görs i redan befintliga överenskommelser, i tiden från den stämma om beslutar dem. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

2. RIKTLINJERNAS FRÄMJANDE AV BOLAGETS AFFÄRSSTRATEGI, LÅNGSIKTIGA INTRESSEN OCH HÅLLBARHET

Bolaget är ett fastighetsbolag med en affärsstrategi som baseras på följande hörnstenar:

- Långsiktiga kundrelationer och hyresgäster med stabila verksamheter
- Förvaltning av fastigheter på ett långsiktigt och hållbart sätt
- Förädling av fastigheter för befintliga och nya hyresgäster
- Förvärv av fastigheter med fokus på kassaflöde i goda marknadslägen i växande regioner
- Investeringar i fastigheter som utgör en operationellt och strategiskt viktig tillgång för hyresgästerna

För ytterligare information om Bolagets affärsstrategi, se <https://www.logistri.se>.

En framgångsrik implementering av Bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av Bolagets långsiktiga intressen och dess hållbarhetsarbete, förutsätter att Bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. Bolaget ska därför erbjuda ersättningar och andra anställningsvillkor som möjliggör för Bolaget att säkerställa tillgång till ledande befattningshavare med den kompetens som Bolaget behöver. Marknadsmässighet och konkurrenskraft ska vara övergripande principer för ersättning till ledande befattningshavare i Bolaget.

3. FORMERNA FÖR ERSÄTTNING

Ersättningen och andra anställningsvillkor ska vara marknadsmässiga för att Bolaget ska ha möjlighet att behålla och rekrytera kompetenta ledande befattningshavare. Ersättningen kan bestå av fast grundlön, rörlig kontant ersättning, pensionsförmåner, försäkringar och andra förmåner. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar.

I den mån styrelseledamot utför arbete för Bolagets räkning vid sidan av styrelsearbetet ska marknadsmissigt konsultarvode kunna utgå.

Fast lön

De ledande befattningshavarna ska erhålla en fast grundlön som är marknadsmissig och bestäms utifrån individens ansvarsområde, kompetens och prestation. Översyn av den fasta grundlönen görs årligen för varje kalenderår.

Rörlig ersättning

De ledande befattningshavarna ska kunna erhålla årlig rörlig kontant ersättning och den ska vara utformad för att främja Bolagets långsiktiga värdeskapande. Den rörliga ersättningen ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier som kan vara finansiella och icke-finansiella. De finansiella kriterierna kopplas till tillväxt i koncernens substansvärde och till tillväxt i förvaltningsresultatet i Bolaget. De icke-finansiella kriterierna kopplas till verksamhetsmål såsom exempelvis kundnöjdhet och hållbarhetsarbete. Kriterierna för rörlig ersättning ska beredas av ersättningsutskottet och fastställas i styrelsen med avsikten att de ska vara i linje med Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet.

Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning ska kunna mätas under en period om ett år. Den rörliga kontantersättningen för verkställande direktören får inte överstiga ett belopp motsvarande högst hälften av den sammanlagda fasta grundlönen under mätperioden. För övriga ledande befattningshavare får den rörliga kontantersättningen inte överstiga ett belopp motsvarande högst en tredjedel av den sammanlagda fasta grundlönen under mätperioden.

När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning avslutats ska fastställas i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Ersättningsutskottet ansvarar för bedömningen av rörlig kontantersättning till verkställande direktören. Verkställande direktören ansvarar för bedömningen av övriga ledande befattningshavare. Såvitt avser finansiella mål ska bedömningen baseras på den av Bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen.

Ytterligare kontant rörlig ersättning kan utgå vid extraordinära omständigheter, förutsatt att sådana extraordinära arrangemang är tidsbegränsade och endast görs på individnivå antingen i syfte att rekrytera eller behålla befattningshavare, eller som ersättning för extraordinära arbetsinsatser utöver personens ordinarie arbetsuppgifter. Sådan ersättning får inte överstiga ett belopp motsvarande en tredjedel av den fasta årliga kontantlönen samt ej utges mer än en gång per år och per individ. Beslut om sådan ersättning ska fattas av styrelsen på förslag av ersättningsutskottet.

Styrelsen har möjlighet att enligt lag eller avtal helt eller delvis återkräva rörlig ersättning som utbetalats på felaktiga grunder.

Pensionsavsättning

De ledande befattningshavarna ska erbjudas marknadsmässiga pensionsvillkor och pensionsnivåer. Pensionsförmåner ska vara premiebestämda alternativt förmånsbestämda om individen i fråga omfattas av förmånsbestämd pension. För respektive ledande befattningshavare får pensionerna uppgå till högst 30 procent av den fasta årliga grundlönen.

Övriga förmåner

Övriga förmåner kan utgå och kan innefatta bl.a. livförsäkring, sjukvårdsförsäkring och friskvård. Sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 10 procent av den fasta årliga grundlönen.

4. UPPHÖRANDE AV ANSTÄLLNING

Vid uppsägning från Bolagets sida är uppsägningstiden högst nio (9) månader. Fast grundlön under uppsägningstiden, inkluderat eventuell ersättning för konkurrensbegränsning i tiden därefter, får sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta grundlönen under tolv (12) månader. Vid uppsägning från befattningshavarens sida får uppsägningstiden vara högst nio (9) månader. Inget avgångsvederlag ska utgå vid uppsägning från befattningshavarens sida.

5. LÖN OCH ANSTÄLLNINGSVILLKOR FÖR ANSTÄLLDA

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för Bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

6. BESLUTSPROCESSEN FÖR ATT FASTSTÄLLA, SE ÖVER OCH GENOMFÖRA RIKTLINJERNA

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 bolagsledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Bolaget.

Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna.

7. FRÅNGÅENDE AV RIKTLINJERNA

Styrelsen får besluta att tillfälligt frångå riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose Bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa Bolagets ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna. Avvikelse ska redovisas och motiveras årligen i ersättningsrapporten.
