

Styrelsens förslag till beslut

Punkt 14

PRINCIPER FÖR ERSÄTTNING OCH ANDRA ANSTÄLLNINGSVILLKOR FÖR BOLAGSLEDNINGEN

Styrelsen föreslår följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Med ledande befattningshavare avses verkställande direktör och övriga medlemmar av koncernledningen. Riktlinjerna beslutas av årsstämman och ska tillämpas på ersättningar som avtalas samt förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2026. Bolagsstämman kan därutöver besluta om andra ersättningar, t.ex. aktiekursrelaterade ersättningar, oavsett vad dessa riktlinjer föreskriver.

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsidé, långsiktiga intressen och hållbarhet
Diös affärsidé är att genom hållbar stadsutveckling skapa inspirerande städer där människor vill vara, arbeta, bo och mötas. Genom goda relationer, lokal närvaro och ansvarsfullt agerande med hållbarhet i fokus utvecklar Diös både kommersiella fastigheter och bostadsfastigheter i nio städer. Genom Diös unika position är målet att skapa attraktiva platser som skapar värden för våra hyresgäster, våra ägare och för Diös.

En framgångsrik implementering av Diös affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. Ersättningen till medarbetarna ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftig samt stå i relation till ansvar och befogenheter. Rörlig kontantersättning som omfattas av dessa riktlinjer ska syfta till att främja bolagets affärsstrategi samt långsiktiga intressen.

Ersättningar m.m.

Totalersättningen ska vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmån samt andra förmåner.

Verkställande direktör har rätt till tjänstebil och tjänstebostad samt rätt till försäkrings- och pensionsförmåner. Möjlighet ges till individuell placering. Endast kontant lön utgör underlag för försäkrings- och pensionspremier. Pensionsåldern för verkställande direktör är 65 år. Mellan bolaget och verkställande direktör gäller en ömsesidig uppsägningstid om fyra månader. Avgångsvederlag kan utgå med upp till tolv månadslöner, under förutsättning att vd inte har tillträtt en ny anställning.

Övriga ledande befattningshavare har rätt till tjänstebil samt rätt till försäkrings- och pensionsförmåner enligt vid vald tidpunkt gällande ITP-plan. Möjlighet ges till individuell placering. Endast kontant lön utgör underlag för försäkrings- och pensionspremier. För koncernledningens övriga medlemmar gäller en ömsesidig uppsägningstid mellan tre och sex månader.

Diös har en vinstandelsstiftelse som omfattar samtliga anställda. Avsättning till vinstandelsstiftelsen baseras på en kombination av Diös resultat, avkastningskrav och utdelning till aktieägarna och är maximerad till 30 000 kronor per år och anställd. Samtlig personal, inklusive ledande befattningshavare, erhåller förmåner av mindre värden.

Rörlig kort- och långsiktig kontantersättning

Utöver fast kontantlön kan incitamentsprogram med möjlighet till rörlig kontantersättning förekomma för bolagets ledande befattningshavare. Prestationsperiod för kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning ska kunna mätas under en period om ett eller flera år.

Utfallet i incitamentsprogrammet ska bero av i vilken utsträckning i förväg uppställda mål uppfyllts inom ramen för bolagets verksamhet samt mål kopplat till aktiens utveckling och hållbarhetsmål. De i förväg uppställda målen ska ha en tydlig koppling till affärsstrategin och Diös långsiktiga värdeskapande arbete inklusive dess hållbarhetsarbete. Den kort- och långsiktiga rörliga ersättningen för en ledande befattningshavare kan maximalt sammanlagt uppgå till fyra månadslöner per år. För en andel av nettoutfallet av rörlig kontantersättning uppmanas ledande befattningshavare att investera i Diös-aktier. Inga aktierelaterade ersättningar får förekomma.

Beaktande av löner och anställningsvillkor för bolagets anställda

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningsens komponenter samt ersättningsens 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.

Beslutsprocessen för att fastställa, utvärdera och tillämpa riktlinjerna

Styrelsens beslut angående förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare bereds av ersättningsutskottet. Ett förslag till nya riktlinjer ska upprättas av styrelsen åtminstone vart fjärde år. Förslaget läggs fram till beslut vid årsstämman. Riktlinjer antagna på årsstämman gäller till dess att nya riktlinjer godkänts av stämman. För det fall det uppkommer behov av väsentliga ändringar av riktlinjerna, ska styrelsen upprätta ett förslag till nya riktlinjer.

Ersättningsutskottet har i uppdrag att vidare följa och utvärdera under året pågående och avslutade program för rörliga ersättningar för bolagets ledning samt gällande ersättningsnivåer och ersättningsstrukturer i bolaget. Ersättningsutskottet ska även, inom ramen för av årsstämman beslutade riktlinjer, bereda förslag rörande ersättning till verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare. Ledande befattningshavare närvarar inte vid styrelsens behandling av, och beslut i, ersättningsrelaterade frågor, i den mån de själva berörs av frågorna. Ersättning och förmåner till verkställande direktör ska beslutas av bolagets styrelse. Ersättningar till övriga ledande befattningshavare beslutas av verkställande direktör i samråd med bolagets styrelse.

Information om tidigare beslutade ersättningar

Diös har vid tidpunkten för årsstämman 2026 inte några ersättningsåtaganden till ledande befattningshavare som ej förfallit till betalning, utöver löpande åtaganden till ledande befattningshavare, i enlighet med de ersättningsprinciper som beslutades vid årsstämman 2025.

Eventuella betydande förändringar av riktlinjerna samt hur aktieägarnas synpunkter har beaktats

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning inför årsstämman 2026 överensstämmer med de riktlinjer som beslutades vid årsstämman 2025. Inga synpunkter angående riktlinjerna har från aktieägare delgivits bolaget.

Östersund februari 2026

Diös Fastigheter AB (publ)
Styrelsen