

Remuneration policy (SFDR art. 5) (English and Norwegian)

The asset management company Storebrand Real Estate has a remuneration scheme for employees that is adopted by the board of directors.

The scheme safeguards the requirements arising from § 3-6 of the Act on the Management of Alternative Investment Funds (AIF) and the regulations of the AIF Act, Chapter 4.

These guidelines are aligned with SFDR (EU2019/2088) Chapter 5 requirement for transparency in how remuneration policies are consistent with the integration of sustainability risks into our investment practice, as well as CSRD requirements (EU2022/2464) and Storebrand's own ESG standards and policies.

Fixed salary

The level of fixed salary to employees shall be based on the individual's background and experience, and the salary level for the position category shall be based on market salary. The fixed salary shall be sufficiently high so that the employee is not dependent on the variable remuneration.

Board members receive only fixed remuneration for their directorships.

Variable remuneration

Variable remuneration in Storebrand Real Estate does not apply to leading employees and employees who influence the company's risk, or to employees with independent control responsibilities. Managers and investment advisors have a separate bonus model (the Manager Model). Other employees are included in the group's main bonus scheme designed to award particularly good performances for a single year. Guidelines say how many of the employees may be awarded a bonus. Awarded bonuses are paid out in the following year.

The bonus model for managers and investment advisors has financing rooted in the unit's value creation. An upper limit per employee is defined for the potential bonus per year. Bonus awards are based on an assessment of the results of the team and of the individual employee, including the relative returns achieved, where relevant. In addition, sustainability performance and other non-financial criteria are included in the comprehensive evaluation.

The sustainability element is to constitute minimum 10 % of the total bonus calculation based on a qualitative assessment of the integration of sustainability and sustainability risk in the investment practice. Compliance with relevant ESG frameworks and Storebrand's ESG standards and policies is the minimum level. Furthermore, contributions of each team and individual employee to sustainability-related improvement of investment management, Storebrand's standards and existing and new products, shall be considered.

As a rule, half of the bonus will be withheld and paid out gradually over a three-year period. The retained portion is placed in the funds managed by the company. The retained portion shall be reduced if the result developments or subsequent results of the company dictate this.

May 2026

Godtgjørelsespolitikk (SFDR art. 5)

Forvaltningsselskapet Storebrand Real Estate AS har en godtgjørelsesordning for selskapets ansatte og tillitsvalgte som er vedtatt av selskapets styre.

Godtgjørelsesordningen oppfyller kravene i AIF-loven § 3-6 og AIF-forskriften kapittel 4. Ordningen er i samsvar med kravene i artikkel 5 i offentliggjøringsforordningen (SFDR, EU2019/2088) om transparens rundt godtgjørelsesordningens ivaretagelse av integrering av bærekraftsrisiko i investeringsprosessene, og oppfyller kravene i CSRD (EU 2022/2464) og Storebrands retningslinje for bærekraftige investeringer.

Godtgjørelsesordningen for ansatte består av et fastlønnsselement og et variabelt godtgjørelseselement som er knyttet til deres rolle og ansvar.

Fastlønn

Fastlønnsnivået til ansatte skal baseres på den enkeltes bakgrunn og erfaring, og lønnsnivået for stillingskategorien skal være basert på markedslønn. Fastlønnen skal være tilstrekkelig høy til at arbeidstakeren ikke er avhengig av den variable godtgjørelsen.

Styremedlemmer mottar kun fast godtgjørelse for sine styreverv.

Variabel godtgjørelse

Variabel godtgjørelse i Storebrand Real Estate gjelder ikke ledende ansatte og ansatte som påvirker selskapets risiko, eller ansatte med selvstendig kontrollansvar. Forvaltere og investeringsrådgivere har en egen bonusmodell. Øvrige ansatte inngår i konsernets hovedordning med diskresjonær bonus som skal kunne anerkjenne ekstraordinære prestasjoner et enkelt år. Retningslinjer angir hvor mange av de ansatte som kan tildeles bonus. Tildelte bonuser utbetales året etter.

Bonusmodellen for forvaltere og investeringsrådgivere har finansiering forankret i enhetens verdiskaping. Det er definert en øvre grense per ansatt for opptjent bonus per år. Bonustildelinger er basert på evaluering av resultatene til teamet og til den enkelte medarbeider, inkludert den relative avkastningen som er oppnådd, der det er relevant. I tillegg er bærekraftsbidrag og andre ikke-finansielle kriterier inkludert i den omfattende evalueringen.

Bærekraftselementet skal for porteføljeforvaltningen utgjøre minimum 10 % av bonusberegningen basert på en kvalitativ vurdering av integrering av bærekraft og bærekraftsrisiko i investeringsprosessene. Overholdelse av relevante bærekraftsregelverk og Storebrands retningslinjer og standarder utgjør minimumsnivået. I tillegg vurderes bidrag til bærekraftsrelaterte forbedringer i investeringsprosesser, Storebrands standarder samt eksisterende og nye produkter.

Som regel vil halvparten av bonusen holdes tilbake og utbetales gradvis over en treårsperiode. Den tilbakeholdte delen plasseres i fond som forvaltes av selskapet. Den tilbakeholdte delen skal reduseres dersom selskapets resultatutvikling eller senere resultater tilsier dette.

Mai 2026