



ØK VEDERLAGSRAPPORT 2025

Det Østasiatiske Kompagni A/S
Asia House
Indiakaj 16
2100 København Ø
Danmark

København, 30. marts 2026

1. Introduktion

Vederlagsrapporten for 2024 blev forelagt selskabets ordinære generalforsamling og godkendt uden bemærkninger.

Bestyrelsen har dags dato godkendt Selskabets Vederlagsrapport for regnskabsåret 2025.

Vederlagsrapporten er udarbejdet i overensstemmelse med § 139 b i selskabsloven og anbefaling 4.2.3. i Anbefalingerne for god Selskabsledelse ("Anbefalingerne") udsendt af Komitéen for god Selskabsledelse.

Vederlagsrapporten giver en samlet oversigt over det vederlag, som det enkelte ledelsesmedlem blev tildelt, modtog eller har til gode for regnskabsåret 2025, og indeholder en forklaring af, hvordan det samlede vederlag er i overensstemmelse med den vedtagne Vederlagspolitik, herunder hvordan vederlaget bidrager til forretningsstrategien, langsigtede interesser, bæredygtighed og værdiskabelse i Selskabet ved at understøtte Selskabets langsigtede og kortsigtede mål.

Vederlagsrapporten er forelagt for Selskabets revisor med henblik på at sikre, at oplysningerne i henhold til selskabslovens § 139 b, stk. 3, fremgår af Selskabets Vederlagsrapport for regnskabsåret 2025.

Selskabets revisor har ikke fundet anledning til at præcisere eller korrigere i de oplysninger, der fremgår af Vederlagsrapporten for regnskabsåret 2025.

2. Oversigt | Finansielle resultater

ØK er et investerings- og holdingselskab, med 2 minoritetsaktieposter i Asien. ØKs overordnede strategi er at maksimere værdi af investeringer og aktiver til fordel for aktionærene, herunder at, sikre lavest mulige omkostninger, og sikre likviditet og soliditet, og gennem aktive investeringer og aktivt engagement i de investerede selskaber, at maksimere driftsresultater og pengestrømme, samt optimere værdien af investeringer over tid, samt løbende at undersøge muligheder for frasalg af investeringer til optimal værdi for selskabet og dets aktionærer.

Nøgletal for selskabets fortsættende forretninger de seneste 5 år:

	2025	2024	2023	2022	2021
Resultat (DKK mio.)	-2,2	-2,9	-1,4	-1,5	-0,5
Pengestrømme i alt (DKK mio.)	-1,3	-1,1	-2,2	-9,1	0,8
Likviditet per 31. december (DKK mio.)	7,8	9,4	10,4	13,0	21,9
Ultimo aktiekurs (DKK)	6.950	10.200	11.600	11.900	11.900
Markedsværdi (DKK mio.)	70	102	115	118	118
Indtjening pr. aktie (EPS) (DKK)	-221,1	-291,4	-140,7	-150,7	-50,2
Indre værdi pr. aktie (DKK)	3.276	3.658	3.839	4.191	5.326
Kurs-/indtjeningsforhold (P/E)	-46,1	-35,0	-82,4	-79,0	-237,1

3. Vederlag | Bestyrelse

Fast årligt honorar

Medlemmer af bestyrelsen modtager et fast årligt basishonorar, som godkendes af generalforsamlingen. Det årlige basishonorar skal være i overensstemmelse med markedspraxis for sammenlignelige børsnoterede selskaber under hensyn til de krævede kompetencer, indsats og arbejdsomfanget for bestyrelsesmedlemmer. Medlemmer af bestyrelsen, der også er medlemmer af et bestyrelsesudvalg, kan modtage et fast ekstra honorar som vederlag for deres udvalgsarbejde.

Bestyrelsesmedlemmer er valgt på den ordinære generalforsamling for perioden frem til næstfølgende ordinære generalforsamling. Følgende årlige honorarer blev godkendt på den ordinære generalforsamling den 29. april 2025, for perioden frem til den efterfølgende ordinære generalforsamling den 27. april 2026. Disse honorarer er i overensstemmelse med indkaldelse, afstemning og referat fra den ordinære generalforsamling 29. april 2025.

		Bestyrelse	Revisionsudvalg	Nomineringsudvalg	Vederlagsudvalg
Ole Steffensen	Formand	150.000	-	-	-
Martin Thaysen	Næstformand	150.000	-	-	-
Kresten M. Valdal	Medlem	150.000	-	-	-

Medlemmer af bestyrelsen kan have ret til yderligere honorar, som beskrevet i Vederlagspolitikken, herunder i forbindelse med udførelse af specifikke ad hoc-opgaver uden for rammerne af bestyrelsens almindelige opgaver, rimelige rejsegodtgørelser samt deltagelse i relevant uddannelse.

4. Vederlag | Direktion

Direktionen aflønnes med en fast løn, og mulighed for en variabel bonus i overensstemmelse med Vederlagspolitikken.

Navn og stilling	Fast vederlag			Variabelt vederlag		Andet vederlag			Totalt vederlag	Forholdsmæssig andel mellem fast og variabelt vederlag
	Grundløn	Andet honorar	Goder	Kontant bonus	Matching Shares	Ekstraordinære elementer	Pensionsbidrag	Datterselskaber		
Kresten M. Valdal, CEO	400.000	-	-	-	-	-	-	-	400.000	100% fast
Direktionen 2025	400.000	-	-	-	-	-	-	-	400.000	
Direktionen 2024	400.000	-	-	-	-	-	-	-	400.000	
Direktionen 2023	400.000	-	-	-	-	-	-	-	400.000	
Direktionen 2022	400.000	-	-	-	-	-	-	-	400.000	
Direktionen 2021	400.000	-	-	-	-	-	-	-	400.000	

Fast grundløn

Den årlige faste grundløn har til formål at tiltrække og fastholde kompetente nøglemedarbejdere med henblik på at understøtte Selskabets evne til at opnå dets kort- og langsigtede målsætninger.

Kortsigtede incitament

Medlemmer af direktionen kan modtage en årlig kontant bonus, som skønsmæssigt fastsættes af bestyrelsen. Formålet med den årlige kontante bonus er at ensrette de enkelte direktørers interesser med Selskabets kortsigtede og langsigtede målsætninger. Betaling af den kontante bonus afhænger dermed af opnåelsen af målsætninger relateret til opnåelsen af Selskabets budgetterede resultater, finansielle nøgletal samt øvrige målbare personlige resultater af finansiell eller ikke-finansiell karakter, som tilsammen afspejler og understøtter Selskabets kortsigtede og langsigtede målsætninger. Der blev ikke tildelt direktionen bonus i 2025.

Opsigelses- og fratrædelsesgodtgørelse

Ansættelseskontrakter med medlemmer af direktionen kan være løbende og er underlagt en maksimal opsigelsesperiode på 24 måneder. Den samlede værdi af fratrædelsesgodtgørelser kan ikke overstige to års vederlag, inklusive alle vederlagsandele, for det pågældende medlem af direktionen.

Ikke-monetære goder

Medlemmer af direktionen tilbydes sædvanlige ikke-monetære medarbejdergoder såsom aviser, telefoni og internetadgang, som godkendes af bestyrelsen.

Claw-back

Selskabet kan beslutte at reducere eller tilbagekræve incitamentsaflønnings helt eller delvist i tilfælde, hvor en kontant bonus eller anden incitamentsaflønnings er forfalden eller allerede tildelt et medlem af direktionen, såfremt baggrunden for dataene eller regnskaberne for den kontante bonus eller incitamentsaflønnings efterfølgende viser sig at være fejlagtige, eller hvis direktionsmedlemmet anses for at have forårsaget væsentlige tab i Selskabet ved forsætlig misbrug af sin stilling eller ved grov uagtsomhed. I regnskabsåret 2025 blev ingen incitamentsaflønnings tildelt eller tilbagekrævet.

5. Vederlag | Sammenligningsoplysninger

Udviklingen i vederlaget for bestyrelsen og direktionen over de seneste fem regnskabsår er opsummeret i skemaet nedenfor.

Finansielle resultater	2025	2024	2023	2022	2021
Årets resultat	-2,2	-2,9	-1,4	-1,5	-0,5
Pengestrømme i alt	-1,3	-1,1	-2,2	-9,1	0,8
Likviditet per 31. december	7,8	9,4	10,4	13,0	21,9
Ultimo kurs	6.950	10.200	11.600	11.900	11.900
DIREKTION					
Kresten M. Valdal, CEO	400.000	400.000	400.000	350.000	-
Martin Thaysen, CEO	0	0	0	66.667	400.000
BESTYRELSE					
Jesper Lok, Formand	-	-	-	-	46.250
Ole Steffensen, Næstformand	-	-	-	-	50.000
Ole Steffensen, Formand	150.000	150.000	150.000	150.000	100.000
Martin Thaysen, Næstformand	150.000	150.000	150.000	150.000	150.000
Jesper Dahlsgaard, Medlem	-	-	50.000	150.000	103.750
Kresten M. Valdal	150.000	150.000	150.000	102.083	-
Gennemsnitligt vederlag for medarbejdere					
Medarbejdere	233,333	233,333	216,667	270,834	400,000

Vederlag for direktionen vedrører kun ansættelse direkte med det danske moderselskab Det Østasiatiske Kompagni A/S.

Vederlag for bestyrelsen er her opgjort per regnskabsår. Bestyrelsen bliver valgt og honorar godkendt ved den ordinære generalforsamling, gældende for perioden fra ordinær generalforsamling til ordinær generalforsamling.

6. Bestyrelsens og Direktionens aktiebeholdning

Bestyrelsens og direktionens aktiebeholdninger i Det Østasiatiske Kompagni A/S fremgår af årsrapporten side 12.

7. Overensstemmelse med Vederlagspolitikken

Vederlaget for bestyrelsen og direktionen for regnskabsåret 2025 stemmer overens med retningslinjerne i Vederlagspolitikken. Der foreligger ingen afvigelse eller fravigelse fra retningslinjerne foreskrevet af Vederlagspolitikken.