

# LØNPOLITIK

---

Prime Office A/S

## 1. Præambel

Koncernens lønpolitik er udarbejdet i henhold til § 16 i lov nr. 598 af 12. juni 2013 om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v. ("FAIF-loven").

Nærværende lønpolitik vedrører Prime Office A/S, CVR nr. 30 55 86 42.

## 2. Vederlagspolitikens form og indhold

Prime Office A/S har en aflønningspolitik for bestyrelsen og direktionen. Aflønningspolitikken er kort og præcis og findes på selskabets hjemmeside under investor relations.

Årsrapporten indeholder de væsentligste hovedpunkter og planer for fremtiden, også på dette område.

Det kan besluttes, at der fastsættes honorar for særlige udvalg.

### Bestyrelsens vederlag

I overensstemmelse med selskabets vedtægter, punkt 11.10, aflønnes bestyrelsen jf. det på den ordinære generalforsamling aftalte. Bestyrelsens årlige honorar er markedsrelateret, og formandens honorar udgør to gange det årlige honorar, og næstformanden 1,5 gange det årlige honorar. Det forsøges at tilpasse bestyrelsens årlige honorar til et niveau, der anses for rimeligt og konkurrencedygtigt. Aktionærerne har den endelige beslutning.

Bestyrelsen modtager et fast vederlag. Bestyrelsen modtager således ikke nogen variable lønde (bonus, optioner, warrants eller lign.).

### Direktionens vederlag

Selskabets bestyrelse fastlægger, efter indstilling fra Vederlagsudvalget, jf. nedenstående, direktionens aflønning én gang om året på et bestyrelsesmøde.

Direktionen modtager et fast vederlag, ligesom direktionen – alt afhængig af direktionens udøvelse af sine opgaver i årets løb – er berettiget til en bonus for direktionens indsats i det forgangne regnskabsår ("Variable lønperiode"), der fastlægges af bestyrelsen.

Bonus fastsættes af Vederlagsudvalget ud fra en række såkaldte KPI'er, der uden at være fyldestgørende er: Årsbudget for primær drift, udvikling i huslejeindtægter, udvikling i tomgangsprocent og udvikling i væsentlige nøgletal for selskabets aktier.

Direktionen modtager ikke aktier, optioner, warrants eller lignende. Direktionens bonusordning er således den eneste variable løndel.

Direktionens bonus (variable løn) skal til enhver tid opfylde følgende betingelser:

#### *Loft*

Direktionens variable løn kan maksimalt udgøre 50 % af direktionens faste løn.

#### *Kriterier*

De af bestyrelsen opstillede kriterier skal fastsættes på grundlag af en vurdering af direktionens arbejdsindsats og resultater i løbet af den Variable lønperiode.

#### *Udbetaling*

Selskabets udbetaling af mindst 60 % af den variable løn skal ske over en periode på mindst 4 år, med en ligelig fordeling over årene og med påbegyndelse 1 år efter beregningstidspunktet. Den del, der ikke udskydes, udbetales med den førstkommande lønkørsel efter beregningstidspunktet. De dele, der udskydes, udbetales med den førstkommande lønkørsel efter frigørelsestidspunktet for den enkelte del af den variable løn, der er udskudt.

Selskabet kan undlade at udbetale den variable løn helt eller delvis, hvis Selskabet på tidspunktet for udbetalingen ikke overholder kravene til kapitalgrundlag i FAIF-lovens § 16, eller hvis Finanstilsynet vurderer, at der er nærliggende risiko herfor.

Selskabet skal undlade at udbetale den variable løn, hvis Selskabet i den Variable lønperiode, og indtil tidspunktet for beregningen heraf får en frist fra Finanstilsynet efter FAIF-lovens § 16 om opfyldelse af kravene til kapitalgrundlag.

Udbetaling af den udskudte variable løn er betinget af, at de kriterier, der har dannet grundlag for beregningen af den variable løn, fortsat er opfyldt på udbetalingstidspunktet, samt af, at Selskabets og dets datterselskabers økonomiske situation ikke er væsentligt forringet i forhold til beregningstidspunktet for den variable løn.

#### *Tilbagebetaling*

Hvis der sker udbetaling af variabel løn, og det efterfølgende viser sig, at den variable løn blev udbetalt på grundlag af oplysninger om resultater, som kan dokumenteres at være fejlagtige, og direktionen har været i ond tro herom, skal direktionen tilbagebetale den variable løn.

#### *Særligt om præstationsaktier*

Bestyrelsen kan – inden for rammerne af ovenstående og FAIF-lovens til enhver tid gældende regler om aflønning med finansielle instrumenter – tildele direktionen præstationsaktier. I så fald skal ordningen, i tillæg til ovenstående, opfylde følgende kriterier:

- 1) Såfremt der helt eller delvist anvendes aktieoptioner vedrørende kapitalandele eller lignende instrumenter som en del af den variable løn, må denne højst udgøre 12,5 % af den faste løn på tidspunktet for beregningen heraf.
- 2) Såfremt der overdrages eller tildeles kapitalandele og/eller instrumenter m.v., til direktionen som en del af den variable løn, må disse ikke afhændes af direktionen i 3 år.
- 3) Såfremt der overdrages eller tildeles kapitalandele og/eller instrumenter m.v. til direktionen må direktionen ikke foretage en afdækning af den risiko, der knytter sig til disse kapitalandele og/eller instrumenter m.v.

### **3. Oplysninger om vederlagspolitikken**

Formanden redegør for hovedelementerne i sin beretning på generalforsamlingen, hvor formanden fremhæver og begrundet forslaget om vederlag.

Ifølge selskabets vedtægter, punkt 11.10, aflønnes bestyrelsen jf. det på den ordinære generalforsamling aftalte. Det forsøges at tilpasse bestyrelsens årlige honorar til et niveau, der anses for rimeligt og konkurrencedygtigt. Aktionærerne har den endelige beslutning.

Selskabets bestyrelse fastlægger ledelsens aflønning én gang om året på et bestyrelsesmøde.

### **4. Kommissorium for vederlagsudvalget i Prime Office A/S**

Vederlagsudvalget er et bestyrelsesudvalg, der alene skal forberede de beslutninger, der skal træffes i bestyrelsen. Udvalget arbejder i overensstemmelse med kommissoriet. Kommissoriet ajourføres og godkendes årligt af bestyrelsen.

#### **Medlemmer af udvalget**

- Vederlagsudvalget består af medlemmerne af bestyrelsen.
- Selskabets bestyrelsesformand er valgt som formand for vederlagsudvalget.

## Møder i udvalget

- Udvalget mødes, når det skønnes nødvendigt eller hensigtsmæssigt i forhold til selskabets behov dog minimum en gang årligt.

## Udvalgets opgaver:

- Indstille vederlagspolitikken til bestyrelsens godkendelse forud for generalforsamlingens godkendelse.
- Fremkomme med forslag til bestyrelsen om vederlag til medlemmer af bestyrelsen.
- På bestyrelsens vegne at gennemføre og aftale sædvanlige reguleringer af direktionens løn- og ansættelsesvilkår.
- Sikre, at vederlaget er i overensstemmelse med selskabets vederlagspolitik og med vurderingen af den pågældendes indsats. Udvalget skal have oplysning om det samlede vederlag medlemmer af bestyrelse og direktion måtte oppebære fra andre virksomheder i koncernen.
- Overvåge at oplysningerne i årsrapporten om vederlaget til bestyrelse og direktion er korrekte, retvisende og fyldestgørende.
- Overvåge andre forhold i relation til de nævnte opgaver, som vederlagsudvalget efter eget skøn måtte finde nødvendige samt øvrige opgaver.

## Honorering

- Udvalgets medlemmer honoreres ikke særskilt for udvalgsarbejdet.

## Ændringer

- Ændringer i kommissoriet for vederlagsudvalget kan alene ske på et bestyrelsesmøde, hvor den samlede bestyrelse er til stede og med det flertal, der kræves i henhold til selskabets forretningsorden.
- Ændringerne foreslås med udgangspunkt i en årlig selvevaluering, som forelægges bestyrelsen.

Således vedtaget på generalforsamling den 20. april 2017

Som bestyrelsesmedlemmer i Selskabet:

Flemming Bent Lindeløv

Torben Hjort Friderichsen