

Vederlagspolitik

Prime Office A/S

1. Præambel

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

Vederlagspolitikken er ændret i 2020, som følge af ændringer i selskabsloven.

Nærværende vederlagspolitik 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.

En central del af vederlagspolitikken er at fremme en sund og effektiv risikostyring, der ikke tilskynder til overdreven risikotagning i selskabet, og som sikrer at aktionærernes interesser fremmes mest muligt, samt at beslutninger træffes med en lang tidshorisont for øje.

Mangfoldighed

Det fremgår af forretningsordenen for bestyrelsen i Prime Office A/S, at kompetencer – herunder mangfoldighed – i koncernens ledelsesniveauer drøftes løbende og mindst en gang årligt. Det er bestyrelsens målsætning at sikre en mangfoldig ledelsessammensætning, herunder at der er lige muligheder for begge køn.

I Prime Office A/S har mangfoldighed primært relation til alder, køn, nationalitet og ledelsens uafhængighed og under forudsætning af, at der fortsat vil være særlig fokus på sikring af kompetencer og erfaringer, som er nødvendige for, at bestyrelsen kan varetage de ledelsesmæssige opgaver og det ansvar, der påhviler den, er det bestyrelsens ambition yderligere at styrke mangfoldigheden i relation til køn. Såfremt det er muligt er det derfor besluttet, at der i bestyrelsessammensætningen mindst skal indgå 25 % kvindelige generalforsamlingsvalgte medlemmer.

I 2024 var 75 % af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer mandlige medlemmer.

Bestyrelsen i Prime Office A/S skal endvidere have en sammensætning, der sikrer, at koncernen udvikler sig stabilt og tilfredsstillende for ejere, kunder, medarbejdere og øvrige interessenter. Sammensætningen sker i henhold til de generelle og specifikke lovkrav og under hensyntagen til anbefalinger for god selskabsledelse.

Prime Office A/S udarbejder hvert år en [oversigt over mangfoldighed](#) med fokus på alder, køn, nationalitet og ledelsesorganets uafhængighed for alle forretningsområder i koncernen. Oversigten er senest præsenteret og drøftet i bestyrelsen den 17. marts 2025.

Bestyrelsen vil mindst én gang om året følge op på status for opfyldelsen af målsætningerne.

Miljø og klima

Vi ønsker at støtte samfundets interesse for miljøforbedringer, blandt andet ved at reducere energiforbruget og anvende miljørigtige metoder og materialer.

Prime Office A/S har i en årrække haft en grøn strategi omkring energiforbrug og forsyning. I en række tilfælde er der i selskabets boligejendomme sket totale facade- og tagrenoveringer for at nedsætte energiforbrug og reducere lejernes samlede omkostninger til varme. For alle ejendomme er der udarbejdet energipas, og der foreligger en plan for udskiftning af alle ældre kedler til mere energirigtig varmforsyning, og i flere ejendomme er forsyning ændret fra olie til gas. Enkelte ejendomme er opført med solceller. Der er ikke foretaget konkrete målinger på de gennemførte energiforbedringer.

Selskabet vil fortsat have fokus på energirigtige løsninger til gavn for klima og for selskabets kunder. Årsrapporten indeholder de væsentligste hovedpunkter og planer for fremtiden, også på dette område.

Selskabet har siden 2020 udarbejdet en ESG-rapport, der findes på selskabets hjemmeside.

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

Bestyrelsens vederlag

I overensstemmelse med selskabets vedtægter fastsættes bestyrelsens honorar på den ordinære generalforsamling.

Bestyrelsen foreslår en forenkling af bestyrelshonoraret for den samlede koncern på 300.000 DKK pr. medlem. Dog således, at formanden modtager 1,5 gange dette honorar svarende til 450.000 DKK, mens næstformanden modtager 1,25 af dette honorar svarende til 375.000.

Bestyrelsen modtager udelukkende et fast vederlag og modtager ikke variabel aflønning. Formanden for nominerings- og vederlagsudvalget modtager 50.000 DKK i honorar og formanden for revisionsudvalget modtager 75.000 DKK i honorar.

Selskabets bestyrelse fungerer som vederlags- og nomineringsudvalg, og selskabets bestyrelsesformand, er formand for vederlags- og nomineringsudvalget

Selskabets bestyrelse vælger formanden for revisionsudvalget.

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.

Herudover kan bonus tildeles ud fra overholdelse af selskabets politikker herunder compliance og samfundsansvar (CSR).

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

Der er ikke udbetalt bonus i selskabets levetid, og skulle det ske skal reglerne i FAIF-loven følges:

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.

3. Oplysninger om vederlagspolitikken

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

Selskabets vedtægter er ændret den 15.4.2020, således at vederlagspolitikken årligt godkendes af selskabets generalforsamling.

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 formand 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.

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 23.04.2025

Som bestyrelsesmedlemmer i Selskabet:

Flemming Bent Lindeløv
Bestyrelsesformand

Torben Hjort Friderichsen
Næstformand

Søren Krarup

Marie Vinther Møller