

Vederlagspolitik for German High Street Properties A/S

INDLEDNING

Nærværende vederlagspolitik beskriver principperne for vederlag til:

- bestyrelse og direktion
- Selskabets øvrige medarbejdere.

Vederlagspolitikken er udarbejdet i overensstemmelse med:

- Bekendtgørelse af lov om aktie- og anpartsselskaber (selskabsloven).

1. GENERELT

Formålet med Selskabets vederlagspolitik og retningslinjer for incitamentsafløbning er at fastsætte principper for vederlæggelse, der vil fremme en realisering af Selskabets overordnede målsætninger. Vederlagspolitikken fastlægger endvidere Selskabets pensionspolitik samt retningslinjer for tildeling af fratrædelsesgodtgørelser.

Selskabets vederlagspolitik bygger på ønsket om at være en attraktiv og konkurrencedygtig virksomhed, der kan tiltrække og fastholde en kompetent bestyrelse, direktion og medarbejdere, der skal medvirke til at sikre en sund og effektiv risikostyring, fremme aktionærernes og Selskabets interesser samt fremme og sikre, at beslutninger træffes med udgangspunkt i en langsigtet adfærd i overensstemmelse med Selskabets strategi.

Vederlagspolitikken skal medvirke til, at:

- tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede medlemmer af bestyrelse, direktion og medarbejdere
- sikre sammenfald mellem ledelsens og aktionærernes interesser
- fremme værdiskabelsen og væksten for selskabet samt implementere de kortsigtede og langsigtede strategiske mål
- fremme en lønpolitik og -praksis, der er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring i Selskabet.

Vederlaget skal stå i rimeligt forhold til:

- De opgaver, der skal løses
- Selskabets specifikke forhold
- Det ansvar, der er forbundet med løsning af opgaverne
- Indsats

2. OFFENTLIGGØRELSE I ÅRSRAPPORT

Selskabet skal i sin årsrapport offentliggøre det samlede vederlag for hvert enkelt ledelsesmedlem.

Selskabets compliancefunktion er ansvarlig for, at persondatalovens regler for videregivelse af sådanne oplysninger om vederlag er iagttaget ved offentliggørelse.

3. AFLØNNINGSUDVALG

Henset til Selskabets størrelse, interne organisation og Selskabets aktiviteter art, formål og kompleksitet er det ikke fundet nødvendigt at nedsætte et aflønningsudvalg.

4. VEDERLAG TIL BESTYRELSEN

Bestyrelsen aflønnes med et fast honorar, der hvert år godkendes på den ordinære generalforsamling.

Formanden for bestyrelsen modtager et honorar der er 3 gange grundhonoraret for øvrige bestyrelsesmedlemmer, hvilket afspejler den øgede arbejdsindsats, som dette hverv indebærer.

Bestyrelsen modtager ingen variabel aflønning og deltager ikke i aktiebaserede incitamentsprogrammer.

Selskabet kan refundere bestyrelsesmedlemmernes rimelige udgifter i forbindelse med deltagelse i bestyrelsesmøder baseret på de faktisk afholdte omkostninger, herunder rejseudgifter.

I det omfang et medlem af bestyrelsen pålægges særlige ad hoc opgaver, der falder uden for de sædvanlige opgaver, kan det pågældende medlem med bestyrelsens godkendelse modtage et særskilt honorar herfor.

Bestyrelsen er valgt for et år af gangen, der gælder ingen særlige fastholdelses- og fratrædelsesordninger for medlemmer af bestyrelsen.

Formålet med vederlagsstrukturen er at kunne tiltrække og fastholde bestyrelsesmedlemmer med de ønskede kompetencer. Ved fastsættelse af niveau for bestyrelseshonorar tages der blandt andet hensyn til honorar betaling i sammenlignelige selskaber.

Bestyrelsens honorar for senest aflagte regnskabsår godkendes på den ordinære generalforsamling i forbindelse med årsrapporten, ligesom størrelsen af bestyrelsens grundhonorar og evt. tillægshonorar for indeværende regnskabsår indstilles til godkendelse på den ordinære generalforsamling.

5. VEDERLAG FOR DIREKTIONEN

Aflønningen af direktionen fastsættes af bestyrelsen.

Direktionen aflønnes med:

- et fast vederlag
- En bonus som bestyrelsen har mulighed for at udbetale til direktionen efter en konkret vurdering af både økonomiske og ikke-økonomiske kriterier. Der er pt ikke aftalt nogen bonusordninger.

Formålet med den faste grundløn, pensionsbidrag og andre goder er at give direktionen aflønning, der skal sikre, at Selskabet kan tiltrække og fastholde en direktion med de fornødne kompetencer.

Fast grundløn:

Direktionens grundløn fastsættes hvert år baseret på en forhandling

Ved Bestyrelsens opsigelse af direktionen betales sædvanlig gage i opsigelsesperioden i henhold til funktionærloven.

Det samlede vederlag til direktionen specificeres i årsrapporten.

6. SÆRLIGE FORHOLD FOR MEDARBEJDERE MED VÆSENTLIG INDFLYDELSE PÅ SELSKABETS RISIKOPROFIL OG VÆRDIANSÆTTELSE

Bestyrelsen er ansvarlig for at identificere Selskabets væsentlige risikotagere og foretager løbende en vurdering af de ansattes indflydelse på Selskabets risikoprofil.

Aflønning af medarbejdere med væsentlig indflydelse på Selskabets risikoprofil fastsættes af formanden for bestyrelse og direktion i samråd.

Medarbejderen aflønnes med et fast vederlag. Aflønning af ledende medarbejdere, der arbejder med risikostyring og compliance modtager som udgangspunkt ikke variable lønde, der er afhængig af Selskabets resultat.

Dette har til formål at fremme en lønpolitik og praksis, der er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring i Selskabet.

7. VEDERLAG FOR ØVRIGE MEDARBEJDERE

Aflønning af medarbejdere fastsættes af direktionen.

Medarbejderne aflønnes med et fast vederlag.

Direktionen har mulighed for at udbetale bonus til medarbejderen efter en konkret vurdering af både økonomiske og ikke-økonomiske kriterier under forudsætning af, at de fastsatte begrænsninger for tildeling af variable lønde i den gældende lovgivning iagttages. Den tildelte bonus udbetales kontant i overensstemmelse med reglerne i gældende lovgivning, og der foreligger ikke andre former for incitamentsordninger.

Formålet med vederlagsstrukturen er at kunne tiltrække og fastholde medarbejdere med de ønskede kompetencer.

8. ÅRLIG GENNEMGANG OG KONTROL

Bestyrelsen gennemgår vederlagspolitikken én gang om året med henblik på at tilpasse vederlagspolitikken til Selskabets udvikling.

Bestyrelsen gennemfører mindst én gang om året kontrol af, om vederlagspolitikken overholdes og efterleves i praksis. Bestyrelsen fastsætter selv retningslinjer for kontrolproceduren.

Bestyrelsen fører løbende kontrol med aflønning af ledelsen af Selskabets afdeling for risikoanalyse og kontrol, intern risikostyring og kontrol samt compliancefunktionen.

Bestyrelsesformanden skal i sin beretning på Selskabets ordinære generalforsamling fremlægge en redegørelse for aflønningen af Selskabets ledelse, der vedrører aflønningen i regnskabsåret og den forventede aflønning i det kommende regnskabsår.

9. OFFENTLIGGØRELSE AF VEDERLAGSPOLITIK I HENHOLD TIL SELSKABSLOVEN

Nærværende vederlagspolitik er udarbejdet i overensstemmelse med selskabslovens §§ 139 og 139a og kan findes på www.germanhighstreet.dk (vederlagspolitik) så længe vederlagspolitikken er gældende.