

VEDERLAGSPOLITIK

for **VICTORIA PROPERTIES A/S**

CVR-nr. 55660018

ADVOKATFIRMA

WWW.KROMANNREUMERT.COM

CVR-NR. DK 62 60 67 11

HWJ/CBG

DOK. NR. 49373802-4

1. INDLEDNING

- 1.1 Victoria Properties A/S' ("Selskabet") vederlagspolitik for bestyrelsen og direktionen omfatter principper for vederlæggelse af bestyrelsen og direktionen samt overordnede retningslinjer for incitamentsaflønnning af bestyrelsen og direktionen i Selskabet, jf. selskabslovens § 139 og anbefalingerne for god selskabsledelse. Ved direktionen forstås den til Erhvervsstyrelsen anmeldte direktion.
- 1.2 Bestyrelsen har i overensstemmelse med selskabslovens § 139 udarbejdet overordnede retningslinjer for Selskabets incitamentsaflønnning af bestyrelse og direktion og forelagt disse til generalforsamlingens godkendelse.

2. PRINCIPPER FOR VEDERLÆGGELSE AF BESTYRELSEN OG DIREKTIONEN

2.1 Generelle principper

Det overordnede formål med denne vederlagspolitik er at tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede medlemmer af bestyrelsen og direktionen, samt at sikre at Selskabets bestyrelse, direktion og aktionærer har interessesammenfald i at opnå de af Selskabet fastsatte mål.

2.2 Bestyrelsen

2.2.1 Vederlag

- 2.2.1.1 Bestyrelsen modtager et fast årligt vederlag. Vederlaget skal stå i et rimeligt forhold til omfanget af bestyrelsesarbejdet, det dermed forbundne ansvar og reflektere markedsvilkårene. Hvervet som formand og eventuelt hvervet som næstformand for bestyrelsen honoreres sædvanligvis højere end hvervet som menigt medlem.
- 2.2.1.2 Generalforsamlingen godkender årligt vederlaget til bestyrelsesmedlemmerne for det igangværende regnskabsår.

2.2.2 Aktie- og tegningsoptioner

Bestyrelsen modtager ikke aktie- og tegningsoptioner.

2.2.3 Udgifter

Udgifter, såsom rejse og indkvartering i relation til bestyrelsesmøder samt relevant uddannelse, refunderes.

2.2.4 Konkrete fravigelser

I ekstraordinære tilfælde kan bestyrelsen beslutte at fravige vederlagspolitikens konkrete krav på individuel basis for at opfylde vederlagspolitikens overordnede formål. Bestyrelsen skal i så fald forklare afvigelsen på den førstkommende generalforsamling.

2.3 Direktionen

- 2.3.1 Bestyrelsesformanden fremsætter forslag vedrørende direktionens vederlag. Forslag til vederlag behandles og besluttet af bestyrelsen. Vederlaget til direktionen evalueres årligt i forhold til andre danske sammenlignelige virksomheder.

Vederlagspakken består af en fast basisløn, en eventuel kortsigtet kontant bonus, pension og andre goder.

2.3.2 Fast basis løn

Den faste basisløn for direktionen består af en fast årlig kontant gage.

2.3.3 Aktie- og tegningsoptioner

Direktionen modtager ikke aktie- og tegningsoptioner.

2.3.4 Pension

Pensionsbidraget for direktionen udgør op til 0 % af den faste basisløn.

2.3.5 Andre goder

Direktionen modtager sædvanlige ikke-monetære goder, såsom telefon mv. Udgifter afholdt af direktionen i forbindelse med rejser, konferencer, uddannelse, mv. refunderes.

2.3.6 Fratrædelsesgodtgørelse

Opsigelsesvarslet for Selskabets administrerende direktør er 3 måneder fra Selskabets side og 1 måned fra den administrerende direktørs side. Der er mulighed for etablering af en fratrædelsesordning for Selskabets direktion.

2.3.7 Bonus

2.3.7.1 Der kan ske en årlig bonusudbetaling til direktøren forudsat, at de forudsætninger, mål og betingelser, der er fastsat i direktørens bonusaftale, opfyldes.

2.3.7.2 Kriterierne for tildeling af bonus kan være opnåelse af angivne omsætnings- eller indtjeningsmål, eller at særlige enkeltstående opgaver gennemføres, herunder for eksempel væsentlige investeringer, opkøb eller frasalg mv.

2.3.7.3 En direktør kan på basis af bonusaftale opnå en bonus pr. år svarende til 0 % af den faste årsløn. Herudover kan bestyrelsen i særlige tilfælde beslutte at tildele en ekstraordinær bonus på yderligere op til 0 % af den faste løn. Værdien af den samlede årlige tildelte bonus vil fremgå af Selskabets årsrapport.

2.3.8 Konkrete aftaler

2.3.8.1 Konkrete aftaler om aflønning med direktionen eller ændringer i eksisterende aftaler, kan alene indgås inden for rammerne af nærværende vederlagspolitik. Aftaler eller ændringer heri, der ikke falder indenfor rammerne af vederlagspolitikken, skal godkendes af generalforsamlingen, før de træder i kraft.