

Riktlinjer för ersättningen till VD och ledande befattningshavare i Prisma Properties AB

Årsstämman för Prisma Properties AB, org. nr 559378-1700 ("**Bolaget**") antog den 6 maj 2024 dessa riktlinjer för ersättningen till VD och ledande befattningshavare i Bolaget ("**Ersättningsriktlinjerna**"), villkorat av att Bolagets aktier upptas till handel på Nasdaq Stockholm senast den 30 juni 2024. Med "**Koncernen**" nedan avses den koncern i vilken Prisma Properties AB är moderbolag.

Inledning

Dessa Ersättningsriktlinjer ska tillämpas på ersättning till den verkställande direktören och ledande befattningshavare i Bolaget som avtalas, eller vid förändring av redan avtalad ersättning, efter att Riktlinjerna antogs vid bolagsstämman den 6 maj 2024. Riktlinjerna ska inte tillämpas på ersättning som bolagsstämman beslutar om, vilket exempelvis är fallet avseende aktiebaserade, långsiktiga incitamentsprogram.

Dessa riktlinjer omfattar även styrelseledamöter i Bolaget, i den mån de utför tjänster utanför styrelseuppdraget.

Riktlinjernas främjande av Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Bolagets affärsidé är att skapa värde genom att vara ett aktivt fastighetsbolag som hållbart utvecklar och långsiktigt äger fastigheter för lågprisbutiker, dagligvaruhandel och snabbmatsrestauranger. Bolaget expanderar och utvecklar sitt fastighetsbestånd med en tydlig tillväxtagenda möjliggjord av snabbt beslutsfattande, flexibilitet, djup kunskap samt finansiell styrka. Genom nybyggnation och hyresgästanpassningar skapar Bolaget fastigheter som förvaltas med ett långsiktigt perspektiv för att skapa värde för Bolagets ägare och intressenter.

För ytterligare information om Bolagets affärsstrategi, se www.prismaproperties.se.

Dessa Ersättningsriktlinjer har tagits fram för att bidra till en framgångsrik implementering av Bolagets affärsstrategi och för att tillvarata Bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, samt för att skapa tydlighet och transparens med avseende på vilken ersättning som ska utgå till ledande befattningshavare och under vilka förutsättningar som ersättning kan utgå till styrelseledamöter utanför det ordinarie styrelseuppdraget. Vidare syftar Ersättningsriktlinjerna till att skapa goda förutsättningar för Bolaget att attrahera och behålla kompetenta och kvalificerade ledande befattningshavare, att stimulera ett ökat intresse för Bolagets verksamhet och resultatutveckling, att uppnå ökad intressegemenskap mellan Bolagets aktieägare och ledande befattningshavare, samt att bidra till god etik och företagskultur i Bolaget.

Rörlig kontantersättning som omfattas av dessa riktlinjer ska syfta till att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

Ersättning och ersättningsprinciper

Bolaget strävar efter att erbjuda en total ersättning som är marknadsmässig och som därigenom förmår attrahera och behålla kvalificerade ledande befattningshavare. Ersättning ska baseras på befattningshavarens ställning, ansvarsområden och prestation. Den totala

ersättningen, vilken varierar i förhållande till den enskildes och Koncernens prestationer, kan bestå av nedan komponenter:

- Fast lön
- Rörlig kontantersättning
- Möjlighet att delta i långsiktiga, aktiebaserade incitamentsprogram
- Tjänstepension och övriga sedvanliga förmåner
- Lön och övriga gällande förmåner under uppsägningstiden

Ytterligare ersättning kan utgå vid extraordinära omständigheter, förutsatt att sådana extraordinära arrangemang endast tillämpas på individnivå, antingen i syfte att rekrytera eller behålla befattningshavare, eller som ersättning för extraordinära arbetsinsatser utöver personens ordinarie arbetsuppgifter. Sådan ersättning får inte överstiga ett belopp motsvarande 50 procent av den fasta årliga lönen.

Fast lön

Fast lön utgör grunden för den totala ersättningen. Den fasta lönen ska baseras på koncernledningsmedlemmens kompetens, ansvar och prestation, och ska vara konkurrenskraftig i förhållande till gällande marknadsstandard. Den fasta lönen ska utvärderas årligen.

Principer för rörlig ersättning

Den eventuella rörliga ersättningen ska kopplas till förutbestämda och mätbara kriterier och i huvudsak baseras på Koncernens finansiella utfall för varje år. Den rörliga ersättningen ska baseras på i förhand definierade individuella och koncernövergripande mål, för Bolaget och/eller den avdelning över vilken den ledande befattningshavaren ansvarar, och kan till exempel utgöra en kombination av tillväxt, lönsamhet, kassaflöde och aktivitetsmål. Målen ska utarbetas och dokumenteras årligen av styrelsen inom ramen för fullgörandet av de uppgifter som ankommer på ersättningsutskottet, eller ersättningsutskottet (för det fall styrelsen inrättar ett sådant utskott), med utgångspunkt i och med syftet att främja Bolagets affärsstrategi, finansiella mål, och långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet. Målen kan inkludera aktiekursrelaterade eller finansiella mål, antingen på koncern- eller enhetsnivå, operativa mål, samt mål för hållbarhet och socialt ansvar, medarbetarengagemang eller kundnöjdhet. Den rörliga ersättningen ska även utformas så att ökad intressegemenskap mellan Bolagets aktieägare och ledande befattningshavare uppnås, för att bidra till Bolagets långsiktiga intressen.

Beslut om rörlig ersättningsmodell och utfall av sådan ska fattas av styrelsen.

Rörlig ersättning som betalas kontant till den verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare ska inte överstiga 25 procent av den fasta årslönen. Rörlig kontantersättning ska inte vara pensionsgrundande, om inte annat avtalats eller gäller enligt en tvingande pensionsplan.

Bolaget ska ha rätt att enligt avtal, med de begränsningar som må följa därav eller av lag, återkräva redan utbetald rörlig ersättning, under vissa förutsättningar.

Bolagsstämman kan besluta om inrättande av långsiktiga, aktiebaserade incitamentsprogram, som ska utformas i syfte att främja långsiktigt värdeskapande och

uppnå ökad intressegemenskap mellan de deltagande ledande befattningshavarna och Bolagets aktieägare. Incitamentsprogrammen ska ha en tydlig koppling till Bolagets affärsstrategi och därmed långsiktiga värdeskapande, inklusive dess hållbarhet. Om Bolaget beslutar att implementera ett aktiebaserat incitamentsprogram ska detta utformas i enlighet med Reglerna om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram, som förvaltas av Aktiemarknadens Självregleringskommitté, samt uttalanden från Aktiemarknadsnämnden.

Pension och övriga förmåner

Pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, ska om möjligt vara premiebestämda.

Den andel som pensionspremierna för premiebestämd pension utgör av den totala ersättningen ska uppgå till högst 30 procent av den fasta årliga lönen. Angiven gräns för pensionsavsättning ska inte utgöra hinder för löneväxling av kontantlön till pensionsavsättning enligt Bolagets vid var tid gällande pensionspolicy.

Övriga förmåner, till exempel icke-monetära förmåner, försäkring och i förekommande fall tjänstebil, kan erbjudas i enlighet med sedvanliga regler och marknadsstandarder.

Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får, såvitt avser de olika komponenterna i totalersättningen vederbörliga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt som möjligt ska tillgodoses.

Uppsägningstid och ersättning efter avslutad anställning

Vid anställningens upphörande får uppsägningstiden vara högst 12 månader. Uppsägningslön och övriga gällande förmåner betalas under uppsägningstiden. Inget avgångsvederlag, utöver lön och övriga förmåner under uppsägningstid, utgår.

Ersättning för eventuella åtaganden om konkurrensbegränsning kan utgå i den utsträckning som den tidigare befattningshavaren saknar rätt till avgångsvederlag, som kompensation för eventuellt inkomstbortfall. Ersättningen ska baseras på den fasta kontantlönen vid tidpunkten för uppsägningen och utgå under den tid som åtagandet om konkurrensbegränsning gäller, vilket ska vara högst sex månader efter anställningens upphörande. Ersättning för avtalat åtagande om konkurrensbegränsning ska följa vid var tid gällande lagregler och praxis.

Ersättning till styrelseledamöter

Styrelseledamöter kan i undantagsfall där så är särskilt motiverat mot bakgrund av ledamotens kompetens och lämplighet utföra tjänster utanför det ordinarie styrelseuppdraget. För sådana tjänster ska marknadsmässig ersättning utgå, vilken ska beslutas av styrelsen. Ersättningar av detta slag ska redovisas i den finansiella rapporteringen enligt gällande redovisningsregler.

Beredning, beslutsprocesser etc.

Frågor om lön och annan ersättning, inklusive utfall av rörlig ersättning till den verkställande direktören och andra ledande befattningshavare i Bolaget ska beredas av styrelsen genom fullgörande av ersättningsutskottets uppgifter, eller ersättningsutskottet för det fall styrelsen inrättar ett sådant utskott, och beslutas av styrelsen, förutom i de fall där det ankommer på bolagsstämman att fatta beslut.

Styrelsen, inom ramen för fullgörandet av ersättningsutskottets uppgifter, eller ersättningsutskottet, om tillämpligt, ska upprätta förslag till beslut om ersättningsprinciper för ledande befattningshavare, inklusive riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget till beslut vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Styrelsen, inom ramen för fullgörandet av ersättningsutskottets uppgifter, eller ersättningsutskottet, om tillämpligt, ska vidare följa upp och utvärdera pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar för ledande befattningshavare, samt följa upp och utvärdera tillämpningen av dessa Ersättningsriktlinjer och gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Bolaget.

Lön och anställningsvillkor för anställda

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för Bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte den verkställande direktören eller andra personer i koncernledningen, i den mån de berörs av frågorna.

Information avseende ersättningar

För ytterligare information om ersättningar hänvisas till Bolagets finansiella rapporter, som finns tillgängliga på Bolagets hemsida. Utvecklingen av skillnaden mellan de ledande befattningshavarnas ersättning och övriga anställdas ersättning kommer att redovisas i Bolagets ersättningsrapport.

Avvikelse från Ersättningsriktlinjerna

Styrelsen äger rätt att i undantagsfall frångå dessa Ersättningsriktlinjer, helt eller delvis, för det fall styrelsen finner att särskilda skäl föreligger i ett enskilt fall och då avsteg är nödvändigt för att tillgodose Bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa Bolagets ekonomiska bärkraft.
