

**RETNINGSLINJER OM FASTSETTELSE AV LØNN
OG ANNEN GODTGJØRELSE TIL LEDENDE
ANSATTE I PIONEER PROPERTY GROUP ASA****1 BAKGRUNN OG STRATEGI****1.1 Innledning**

Disse retningslinjene ("**Retningslinjene**") regulerer fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte¹ ("**Ledende Ansatte**") i Pioneer Property Group ASA ("**Selskapet**").

Godtgjørelse til Ledende Ansatte er viktig for at Selskapet skal kunne beholde og tiltrekke seg kvalifiserte og kompetente Ledende Ansatte. Hovedformålet med disse Retningslinjene er å gi aksjeeierne mulighet til å påvirke rammene for lønn og annen godtgjørelse til Ledende Ansatte, slik at det skapes en lønnskultur som fremmer Selskapets langsiktige interesser, forretningsstrategi og økonomiske bæreevne.

Retningslinjene er utformet i tråd med bestemmelsene i allmennaksjeloven § 6-16a og forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer.

1.2 Forretningsstrategi, langsiktige interesser og økonomisk bæreevne

Selskapet er et investeringsselskap med fokus på fast eiendom. Selskapet vil fortsette å investere i fast eiendom samt å inngå langsiktige leieavtaler med statlig støttede leietakere i Europa.

Selskapets strategi vil implementeres ved å trekke vekslers på Selskapets og Selskapets datterselskapers sterke finansielle kapasitet og profesjonelle eiendomsforvaltningskompetanse.

For å oppfylle Selskapets langsiktige interesser i å implementere denne strategien og dermed sikre økonomisk bæreevne, anser Selskapet det som nødvendig å kunne rekruttere og beholde høyt kvalifiserte Ledende Ansatte. Den overordnede ambisjonen er at Retningslinjene skal sikre at Selskapet har en godtgjørelsespolitikk som gjør det mulig for Selskapet å rekruttere og beholde høyt kvalifisert personell.

**GUIDELINES FOR DETERMINATION OF SALARY
AND OTHER REMUNERATION TO EXECUTIVE
PERSONNEL IN PIONEER PROPERTY GROUP ASA****1 BACKGROUND AND STRATEGY****1.1 Introduction**

These guidelines (the "**Guidelines**") govern the determination of salary and other remuneration to the senior executives¹ (the "**Senior Executives**") in Pioneer Property Group ASA (the "**Company**").

The remuneration payable to the Senior Executives is important for the Company's ability to retain and attract qualified and competent Senior Executives. The main purpose of these Guidelines is to allow shareholders to influence the principles for determination of salary and other remuneration to the Senior Executives, in order to create a remuneration culture that promotes the Company's long-term interests, business strategy and the Company's financial sustainability.

The guidelines have been prepared in accordance with the provisions of section 6-16a of the Norwegian Public Limited Companies Act and the Regulation on guidelines and report on remuneration payable to executive personnel.

1.2 Business strategy, long-term interests and financial sustainability

The Company is an investment company with a real estate focus. The Company will continue to invest in real property and enter into long-term leases with government-backed tenants in Europe.

The Company's strategy will be implemented by taking advantage of the Company's and its subsidiaries strong financial capacity and professional real estate management competence.

In order to secure the Company's long-term interests in implementing this strategy and thereby securing financial sustainability, the Company is of the view that it is necessary to be able to recruit and keep highly qualified Senior Executives. The overall ambition with these Guidelines is to ensure that the Company has a remuneration policy that enables it to recruit and retain highly qualified personnel.

¹ Retningslinjene skal i henhold til allmennaksjeloven § 6-16a også inkludere ansatte som er medlem av styret. Selskapet har imidlertid ikke ansattevalgte styremedlemmer. / The guidelines shall pursuant to the Norwegian Public Limited Companies Act section 6-16a also include employees who are members of the board of directors. The Company does not have employee elected board members.

1.3 Selskapets Ledende Ansatte

Selskapets Ledende Ansatte er på datoen for disse Retningslinjene:

Stilling	Navn
Administrerende direktør:	John Ivar Busklein
Økonomidirektør:	Ole-Kristofer Bragnes

2 PRINSIPPER FOR FASTSETTELSE AV LEDERLØNN

2.1 Overordnede prinsipper for fastsettelse av lederlønn

Hovedprinsippet for Selskapets fastsettelse av godtgjørelse til Ledende Ansatte er at vilkårene skal være konkurransedyktige sammenlignet med stillinger med tilsvarende ansvar, arbeidsbelastning og kompleksitet innenfor de samme markedene.

2.2 Fast godtgjørelse

Ledende Ansatte vil motta følgende faste godtgjørelselementer fra Selskapet:

Basislønn: Basislønnen skal utgjøre hovedkomponenten av de Ledende Ansattes godtgjørelse. Basislønnen skal fastsettes under hensyntagen til den Ledende Ansattes stillingsnivå, lokal konkurranse, markedslønn for tilsvarende stillingsnivå og prestasjonsnivå. Basislønnen kan justeres årlig.

Naturalytelser: Ledende Ansatte kan tilbys naturalytelser som bredbåndsabonnement i hjemmet, abonnement på jobberelaterte aviser og tidsskrifter samt privat bruk av elektronisk utstyr som også brukes i jobbsammenheng.

Pensjonsordning: Ledende Ansatte deltar i Selskapets innskuddspensjonsordning i samsvar med gjeldende lovgivning. Selskapet innbetaler 2% av brutto lønn i intervallet 0 – 12 G til den enkeltes pensjonsordning.

2.3 Variabel godtgjørelse

For å bidra til å implementere Selskapets forretningsstrategi, og derigjennom sikre Selskapets langsiktige interesser og økonomiske bæreevne, vil Ledende Ansatte kunne tilbys en resultatbasert bonus.

Da Selskapet historisk sett har basert mesteparten av sin verdiskapning på transaksjoner fremfor løpende drift så er Selskapets variable bonuser basert på bonusmottakers arbeidsinnsats og Selskapets fortjeneste på den enkelte transaksjon.

På grunn av at hver enkelt transaksjon varierer svært mye både i arbeidsinnsats og fortjeneste er det ikke

1.3 The Company's leading personnel

The Company's Senior Executives comprise at the date of these Guidelines the following persons:

Position	Name
Chief Executive Officer:	John Ivar Busklein
Chief Financial Officer:	Ole-Kristofer Bragnes

2 PRINCIPLES FOR THE STIPULATION OF REMUNERATION TO SENIOR EXECUTIVES

2.1 Main principles for the stipulation of remuneration to executive personnel

The main principle for the Company's determination of remuneration for its Senior Executives is that the terms are to be competitive with the terms of positions with similar responsibility, workload and complexity in the same markets.

2.2 Fixed remuneration

The Senior Executives may receive the following fixed remuneration elements from the Company:

Base salary: The base salary shall constitute the primary component of the Senior Executives' compensation and shall reflect the overall contribution of the executive to the Company. The base salary shall be determined based on job level, local competition, market salary band for the job and performance level

Contribution in kind: Senior Executives may be offered contribution in kind such as broadband Internet access at home, subscriptions of job related newspapers and magazines as well as private use of electronic equipment which is also used when working.

Pension scheme: Senior Executives participates in the Company's defined contribution pension scheme in accordance with applicable law. The Company's contribution to the pension scheme is 2% of the gross salary in the interval 0 – 12 G. (One G is approximately NOK 100 000.)

2.3 Variable remuneration

In order to contribute to the implementation of the Company's business strategy, and thereby secure the Company's long-term interests and financial sustainability, the Senior Executives may be offered a performance-related bonus.

The Company has historically seen most of its value creation from acquisitions, and thus the variable bonus element is ordinarily based on the receiver's contribution in said transactions.

As every transaction varies extremely in nature, both in terms of amount of work and profit obtained, specific

utarbeidet spesifikke kriterier for bonuser til Ledende Ansatte.

Transaksjonsbaserte bonuser til Ledende Ansatte initieres av styreleder eller administrerende direktør og godkjennes av et samlet styre.

Følgende to hovedkriterier skal legges til grunn ved fastsettelse av transaksjonsbaserte bonuser til Ledende Ansatte:

1. Har den Ledende Ansattes innsats bidratt til at Selskapet i den aktuelle transaksjonen har oppnådd et fordelaktig resultat?
2. Har den Ledende Ansatte i forbindelse med transaksjonen over tid hatt en arbeidsbelastning som er signifikant høyere enn det som fremgår av arbeidsavtalen?

De Ledende Ansatte kan i løpet av et år maksimalt motta kontantbonuser som er begrenset til et maksimumsbeløp som er angitt i den enkeltes ansettelsesavtale. Størrelsen på bonusen (oppad begrenset til maksimumsbeløpet) skal fastsettes av styret (for administrerende direktørs bonus) og av administrerende direktør (for andre Ledende Ansattes bonus).

Selskapet gir ingen aksjebasert godtgjørelse til Ledende Ansatte.

Tilbakebetaling av variabel godtgjørelse

Selskapet kan ikke kreve tilbakebetalt variabel godtgjørelse.

2.4 Varighet på avtaler som gir Ledende Ansatte godtgjørelse fra Selskapet

Ansettelsesavtalene med de Ledende Ansatte er permanente ansettelsesavtaler.

Selskapets administrerende direktør har 3 måneders oppsigelsestid fra den siste dagen i måneden hvor oppsigelse ble gitt, og har ikke rett på etterlønn.

Selskapets økonomidirektør har 3 måneders oppsigelsestid fra den siste dagen i måneden hvor oppsigelse ble gitt.

bonus criteria has not been established for the Company's Senior Executives.

Transaction based bonuses to Senior Executives are initiated by the chairman or the CEO, and approved by the Board of Directors.

The following two criteria shall form the basis for a potential transaction bonus to the Senior Executives:

1. Has the Senior Executives contribution in the relevant transaction achieved a favourable result?
2. Has the workload for the Senior Executive over time in relation with the transaction been significantly higher than what is stated in the contract of employment?

The Senior Executives may be given annual cash bonuses in addition to the base salary, up to a certain amount stipulated in the individual employment agreement, provided that certain performance criteria (KPIs) are achieved. The size of the bonus payment (up to the relevant maximum amount) is to be determined by the board of directors (concerning the bonus to the CEO) or by the CEO (concerning the bonus to other Senior Executives) based on the achievement of the relevant KPIs.

The Company does not provide any equity-based remuneration to the Senior Executives.

Repayment of variable allowance

The Company cannot demand repayment of any variable remuneration.

2.4 Duration of agreements that provide Senior Executives with remuneration from the Company

The employment agreements of the Senior Executives are permanent employment agreements.

The CEO of the Company has a 3 months' notice period from the last day of the month in which notice is given and is not entitled to severance pay.

The CFO of the Company have a 3 months' notice period from the last day of the month in which notice is given.

3 BESLUTNINGSPROSESS OG PROSEDYRER FOR FRAVIKELSE OG ENDRING AV RETNINGSLINJENE

3.1 Beslutningsprosess

Disse Retningslinjene ble vedtatt av Selskapets styre den 23. mars 2021, og er deretter forelagt Selskapets ordinære generalforsamling den 19. april 2021 for endelige godkjenning.

3.2 Fravikelse av Retningslinjene

Styret kan, etter eget skjønn, midlertidig fravike ethvert punkt i disse Retningslinjene for det formål å sikre Selskapets langsiktige interesser, økonomiske bæreevne eller levedyktighet i følgende tilfeller:

- ved endringer av Ledende Ansatte;
- ved endringer i Selskapets konsernstruktur, organisasjon, eierskap og/eller virksomhet (f.eks. fusjon, overtakelse, fisjon, oppkjøp mv.);
- ved vesentlige endringer i Selskapets strategi;
- ved endringer eller tillegg til relevant lovgivning, regler eller reguleringer; og
- ved andre ekstraordinære omstendigheter der fravikelse vil være påkrevd for å ivareta Selskapets helhetlige langsiktige interesser og økonomiske bæreevne eller for å sikre dets levedyktighet.

Dersom styret fraviker Retningslinjene, skal det gis en begrunnelse for dette i den aktuelle styreprotokollen, og dette skal rapporteres i lederlønnsrapporten som fremlegges på neste ordinære generalforsamling i Selskapet. For det tilfellet at avviket vedvarer slik at det ikke lenger kan regnes som midlertidig, skal styret oppdatere disse Retningslinjene og legge frem forslag om at de oppdaterte retningslinjene vedtas av generalforsamlingen så raskt som praktisk mulig.

3.3 Endring av Retningslinjene

Retningslinjene skal behandles og godkjennes av generalforsamlingen ved enhver vesentlig endring og minst hvert fjerde år. Uvesentlige tilpasninger av Retningslinjene kan foretas av styret uten generalforsamlingens godkjenning.

* * *

3 DECISION MAKING PROCESS AND PROCEDURES FOR DEVIATIONS FROM AND AMENDMENTS TO THE GUIDELINES

3.1 Decision making process

These Guidelines were resolved by the Company's board of directors on March 23rd 2021 and were subsequently submitted to the Company's annual general meeting on April 19th 2021 for final approval.

3.2 Deviating from the Guidelines

The board of directors may, at its sole discretion, temporarily deviate from any section of these Guidelines in order to ensure the Company's long term interests, financial sustainability and sustainability in the following circumstances:

- upon changes of the Senior Executives;
- upon changes to the Company's group structure, organization, ownership and or business (e.g. merger, takeover, demerger, acquisition etc.);
- upon material changes to the Company's strategy;
- upon changes in or amendments to relevant laws, rules, or regulations; and
- upon other exceptional circumstance where the deviation may be required to serve the long-term interests and sustainability of the Company as a whole or to assure its viability.

If the board of directors deviates from these Guidelines, a justification shall be given in the relevant board meeting minutes and the deviation shall be reported on in the remuneration report to be presented at the next annual general meeting of the Company. In the event that a deviation is continued so that it cannot be deemed temporary, the board of directors shall update these Guidelines and propose that the updated guidelines are resolved by the general meeting as soon as practically possible.

3.3 Amendment of the Guidelines

These Guidelines shall be presented to and be approved by the general meeting upon any material change and at least every fourth year. Immaterial amendments to the Guidelines may be made by the board of directors, without the general meeting's approval.

* * *