

Vederlagspolitik – Brd. Klee A/S

1. Formål og generelle principper

Det overordnede formål med denne vederlagspolitik ("Vederlagspolitikken") for bestyrelsen og direktionen i Brd. Klee A/S ("Selskabet") er at medvirke til at fremme værdiskabelsen i Selskabet og at understøtte Selskabets overordnede strategi. Vederlagspolitikken er udarbejdet således, at ledelsens aflønning forholdsmæssigt flugter med det ansvar, som ledelsens opgaver indebærer, og at det relative forhold mellem ledelsens og medarbejdernes aflønning er på linje med sammenlignelige selskaber.

2. Bestyrelsens vederlag

Bestyrelsens almene medlemmer honoreres med et fast årligt basishonorar, mens honoraret til bestyrelsens formand fastsættes på baggrund af en multipel af basishonoraret. Bestyrelsesmedlemmer, som udfører særlige ad hoc-opgaver for Selskabet, kan modtage et særskilt honorar herfor. Honorar til bestyrelsesmedlemmer godkendes af Selskabets generalforsamling.

3. Direktionens vederlag

Direktionens samlede vederlag består af nedenstående vederlagskomponenter. Komponenternes relative andel afhænger af opfyldelsen af KPI'erne for direktionens variable aflønning.

Komponent	Form	Indhold	Relativ andel af totale vederlag	Relativ andel af Grundløn
Grundløn	Fast	Årlig kontant grundløn, pensionsbidrag og sædvanlige personalegoder (firmabil, fri telefon, forsikring mv).	77-100 %	100 %
Bonus	Variabel	Kontant bonus	0-23 %	0 – 30%

3.1 Grundløn

Den faste aflønningskomponent, herunder årlig grundløn, pensionsbidrag, personalegoder og andre sædvanlige faste lønkomponenter ("Grundlønnen"), er begrundet i ønsket om at sikre, at Selskabet kan tiltrække og fastholde kvalificerede direktionsmedlemmer på konkurrencedygtige vilkår. Grundlønnen er årligt til genstand for genforhandling på baggrund af disse parametre.

3.2 Variabel aflønning

Formålet med bonus er at ensrette direktionens og aktionærernes interesser, at fremme væksten og værdiskabelsen i Selskabet og at sikre gennemførelsen af Selskabets strategi. Fordelingen mellem fast og variabel aflønning er fastsat med henblik på at understøtte forsvarelige og langsigtede forretningsbeslutninger og sikre direktionen det rette incitament til – på kort og lang sigt – at opfylde Selskabets overordnede strategi. Retten til bonus i det pågældende regnskabsår kan fortabes i forbindelse med et direktionsmedlems fratredelse. Herudover kan Selskabet i særlige tilfælde kræve udbetalingen af direktionens bonus tilbage (*claw-back*).

Bestyrelsen kan fastsætte relevante finansielle og ikke-finansielle resultatkræterier (KPI'er) (f.eks. EBIT, omsætning, omsætningshastighed samt produktivitet) og ikke-finansielle KPI'er (f.eks. samarbejde med bestyrelsen, rapporteringsklarhed og gennemførelse af konkrete projekter) for hele eller dele af direktionens bonus ("Resultatbonus"). Bestyrelsen kan endvidere tildele diskretionær bonus, såfremt bestyrelsen skønner, at dette er i overensstemmelse med Selskabets interesser og strategi.

De finansielle og ikke-finansielle resultatkræterier (KPI'er) for direktionens resultatbonus er forbundne med Selskabets forretningsstrategi og fastsættes i overensstemmelse med Selskabets kort- og langsigtede mål. KPI'erne fastsættes på baggrund af objektive målbare kræterier, som effektivt bidrager til bestyrelsens fastsættelse af, hvorvidt KPI'erne, helt eller delvist, er opfyldt. Direktionens bonus (Resultatbonus og diskretionær bonus) kan maksimalt udgøre 30% af det pågældende direktionsmedlems Grundløn (svarende til maksimalt 23% af det pågældende direktionsmedlems samlede vederlag).

3.3 Øvrige vilkår

Direktionsmedlemmernes kontrakter er ubegrænsede i tid og indeholder gensidig opsigelsesadgang. Selskabets opsigelsesvarsel over for et direktionsmedlem kan ikke overstige 12 måneder. Et direktionsmedlems opsigelsesvarsel over for Selskabet kan ikke overstige seks måneder. Selskabet kan indgå aftale om kompensation for forpligtelser i henhold til konkurrenceklausuler og/eller kunde- og leverandørklausuler ved et direktionsmedlems fratreden. Ved et direktionsmedlems død kan Selskabet udbetale et kontant beløb til ægtefælle og/eller børn under 18 år. Selskabet kan diskretionært afholde omkostninger til videreuddannelse af Selskabets direktionsmedlemmer, hvis dette tjener Selskabets langsigtede interesser.

4. Beslutningsproces og interessekonflikter

Bestyrelsen udarbejder Vederlagspolitikken og overvåger løbende Vederlagspolitikken indhold og effekt. Vederlagspolitikken vurderes årligt med henblik på at sikre overensstemmelse mellem ledelsens vederlag, Selskabets strategi og aktionærernes interesser. Selskabets bestyrelse inddrager i relevant omfang Selskabets direktion i beslutningsprocessen, idet det til enhver tid henhører under bestyrelsens kompetence at udarbejde Vederlagspolitikken. Det er Selskabets opfattelse, at der ikke foreligger risiko for interessekonflikter i forbindelse med bestyrelsens arbejde med Vederlagspolitikken, da bestyrelsen alene modtager faste honorarer, og da bestyrelsens faste honorar i alle tilfælde godkendes på Selskabets ordinære generalforsamling.

5. Fravigelse fra vederlagspolitikken

Bestyrelsen kan i særlige tilfælde og på grundlag af objektive kræterier midlertidigt fravige vederlagspolitikken for så vidt angår direktionens variable aflønning, hvis en sådan fravigelse skønnes at gavne Selskabets langsigtede interesser, aktionærer eller bæredygtighed og under forudsætning af, at sådan afvigelse vedtages af bestyrelsen med mindst 2/3 majoritet blandt bestyrelsens medlemmer.

Til godkendelse på Selskabets generalforsamling den 20. januar 2020.