

Retningslinjer for vederlag til bestyrelsen og direktionen, herunder overordnede retningslinjer for incitamentsaflønnning af direktionen

RETNINGSLINJERNES OMFANG

Disse retningslinjer vedrører vederlag til den bestyrelse og direktion, som til enhver tid måtte være registreret hos Erhvervsstyrelsen, herunder incitamentsaflønnning (variabel aflønning) af direktionen.

Retningslinjerne er udfærdiget i henhold til kravene i selskabslovens § 139 samt gældende anbefalinger for god selskabsledelse, jf. "Anbefalinger for god selskabsledelse" af 23. november 2017 udarbejdet af Komitéen for god Selskabsledelse.

Alle vederlagsaftaler (uanset om der er tale om nye aftaler eller ændring eller forlængelse af eksisterende aftaler), som indgås efter retningslinjernes vedtagelse på generalforsamlingen, skal overholde retningslinjerne. Vederlagsaftaler, som er indgået før retningslinjernes vedtagelse, fortsætter på de gældende vilkår.

Bestyrelsen kan ændre eller afvikle ordninger med incitamentsaflønnning, som er indført i henhold til disse retningslinjer. Eventuelle ændringer skal dog være i overensstemmelse med retningslinjerne.

RETNINGSLINJERNES FORMÅL

Formålet med disse retningslinjer er at skabe en ramme for indførelse af lønpakker, der understøtter selskabets mål på både kort og langt sigt, og som sikrer, at lønniveauet er afstemt med aktionærernes interesse i øget værdiskabelse.

Forholdet mellem den faste årsløn og incitamentsordningerne i lønpakken skal være sådan, at de forskellige lønkomponenter tilsammen fremmer ledelsesbeslutninger, som er med til at øge værdiskabelsen, uden at de fører til adfærd, der involverer store risici eller ulovlig eller uetisk adfærd.

Bestyrelsen har nedsat et vederlagsudvalg, som sammen med bestyrelsesformanden løbende skal vurdere bestyrelsens og direktionens vederlag og rapportere herom til bestyrelsen.

Vederlag til de enkelte bestyrelsesmedlemmer og direktionsmedlemmer skal angives i selskabets årsrapport.

BESTYRELSEN

Bestyrelsen modtager udelukkende vederlag i form af et fast honorar. Honoraret for et givent år fastsættes af generalforsamlingen i det pågældende regnskabsår.

Bestyrelsesmedlemmer modtager ingen form for incitamentsaflønnning og er ikke omfattet af nogen pensionsordning.

Det årlige standardhonorar til bestyrelsesmedlemmer, som bestyrelsen foreslår godkendt på generalforsamlingen, skal ligge på et niveau, som er konkurrencedygtigt og svarer til niveauet i sammenlignelige selskaber, så honoraret afspejler kravene til bestyrelsesmedlemmerne og deres ansvar under hensyntagen til kompleksiteten af H+H-koncernens aktiviteter samt den tid, der normalt kræves til forberedelse af og deltagelse i bestyrelsesmøder, udvalgsmøder osv. I lyset af formandens og en eventuel næstformands særlige opgaver og ansvar modtager formanden 2 gange standardhonoraret, mens en eventuel næstformand modtager 1,5 gange standardhonoraret.

Udgifter til transport, logi og fortæring mv. i forbindelse med bestyrelsesmøder samt andre udgifter afregnes efter bilag.

DIREKTIONEN

Lønkomponenter

Direktionens samlede lønpakke sammensættes ud fra markedspraksis samt H+H-koncernens specifikke krav på et givet tidspunkt. Direktionens vederlag vil bestå af en kombination af:

- En fast årsløn (inkl. eventuelle pensionsbidrag) og
- Resultatafhængig(e) kortsigtet(de) incitamentsordning(er) – dvs. kontantbaserede incitamenter og/eller
- Resultatafhængig(e) langsigtet(de) incitamentsordning(er) – dvs. aktiebaserede incitamenter

Ud over den faste løn og incitamentsaflønnning modtager direktionsmedlemmer også arbejdsrelaterede goder i overensstemmelse med normal markedspraksis, herunder fx firmabil, fri telefoni, bredbånd i hjemmet, nyhedsabonnementer, visse forsikringer (ulykke, sundhed og direktionsansvar) m.m.

Det samlede vederlag til direktionen gennemgås årligt af bestyrelsesformanden sammen med vederlagsudvalget. Ved vurdering og fastlæggelse af lønniveau og aflønningsform tages der højde for faktorer som de resultater, direktionen har opnået, H+H-koncernens størrelse, aktiviteternes kompleksitet, markedspraksis for aflønning samt lønniveauet i markedet. Det overordnede mål er, at lønpakken skal være tilstrækkeligt attraktiv til, at selskabet kan tiltrække og fastholde direktionsmedlemmer med de kvalifikationer, der måtte være behov for, for at H+H-koncernens muligheder og potentiale kan udnyttes bedst muligt, og udfordringerne for H+H-koncernen kan imødegås.

Retningslinjer for fast årsløn

Den faste årsløn skal baseres på niveauet i markedet under hensyntagen til størrelsen af en eventuel resultatafhængig incitamentsaflønnning.

Direktionsmedlemmer modtager ikke vederlag for bestyrelsesposter i H+H-datterselskaber.

Generelle retningslinjer for resultatafhængig incitamentsaflønnning

De resultatmæssige kriterier, som skal opfyldes helt eller delvis for at opnå incitamentsaflønnning, kan være relateret til bestemte nøgletal for selskabet (Key Performance Indicators, KPI'er – dvs. EBITDA, EBIT, PBT, EPS, ROE, ROIC, stigning i aktiekurs osv.) og/eller bestemte individuelle resultatkrævier af økonomisk eller anden art (fx gennemførelse af specifikke strategiske projekter – omstrukturingsplaner, opkøbsplaner, resultater inden for forskning & udvikling osv.).

Det er bestyrelsens opfattelse, at direktionens motivation for at sikre langsigtet værdiskabelse for selskabets aktionærer bedst opnås, når en vis del af direktionsmedlemmernes samlede aflønning er afhængig af opfyldelse af relevante resultatkrævier, som til enhver tid fastlægges af bestyrelsen ud fra hensynet til selskabets strategi, muligheder og udfordringer, samt de specifikke langsigtede finansielle mål annonceret i selskabets finansielle rapporter. Sådanne resultatkrævier er særligt udvalgt af bestyrelsen for at sikre en sammenhæng mellem incitamentsaflønnningen og den langsigtede værdiskabelse for selskabets aktionærer.

Den samlede incitamentsaflønnning (kortsigtet og langsigtet), som et direktionsmedlem potentielt kan opnå i henhold til den årlige pulje af incitamentsaflønningsprogrammerne, må, værdiansat på tidspunktet for påbegyndelsen af optjeningsperioden for den årlige pulje, ikke overstige 85 % af direktionsmedlemmets faste årsløn i det pågældende regnskabsår. Værdien af aktiebaseret incitamentsaflønnning beregnes i overensstemmelse med International Financial Reporting Standards (IFRS), inkl. Black-Scholes-modellen for beregning af aktieoptioners værdi.

Den incitamentsaflønnning, som er optjent ved regnskabsårets afslutning, må først udbetales efter revisionens påtegning samt direktionens og bestyrelsens godkendelse af årsrapporten for det pågældende regnskabsår.

De specifikke incitamentsaftaler, som indgås med det enkelte direktionsmedlem, skal indeholde en bestemmelse om, at selskabet undtagelsesvis er berettiget til at kræve hele eller en del af incitamentsaflønnningen tilbagebetalt, hvis den er baseret på data, som senere dokumenteres at være fejlagtige.

Kortsigtede incitamentsordninger (kontantbaserede)

Direktionsmedlemmer kan deltage i kortsigtede incitamentsordninger i form af årlige kontante bonusser.

Resultatkriterierne for opnåelse af en årlig kontant bonus fastsættes af bestyrelsen og skal bidrage til opfyldelse af selskabets mål på kort sigt. Kriterierne kan fx knytte sig til selskabets resultater, såsom resultat af primær drift (EBIT), resultat før renter, skat og af- og nedskrivninger (EBITDA), resultat før skat (PBT), arbejdskapital, og/eller der kan være tale om målbare personlige resultater af økonomisk eller anden art.

Langsigtede incitamentsordninger (aktiebaserede)

Direktionsmedlemmer kan deltage i langsigtede incitamentsordninger i form af aktiebaserede ordninger såsom "matching shares" eller aktieoptioner.

Opbygningen af de aktiebaserede incitamentsordninger skal afspejle deres generelle formål, dvs. at understøtte selskabets langsigtede vækst og indtjening med henblik på at sikre, at aktionærernes interesser varetages bedst muligt. For at støtte de overordnede mål, dvs. langsigtet vækst og indtjening, skal aktiebaserede incitamentsordninger altid have en optjeningsperiode på over et år, og udnyttelse af en gevinst må ikke ske før omkring 3 år efter påbegyndelsen af optjeningsperioden, medmindre påbegyndelse af optjeningsperioden forsinkes pga. et eller flere lukkede handelsvinduer for direktionsmedlemmet. Desuden skal de primære resultatkriterier være knyttet til selskabets nøgletal.

Hvis der etableres en *matching shares-ordning*, skal direktionsmedlemmet investere i H+H-aktier til markedsværdi. De H+H-aktier, som direktionsmedlemmet investerer i, kan efterfølgende og på visse betingelser blive modsvaret af vederlagsfrie H+H-aktier efter en fastsat optjeningsperiode. Optjeningsperioden skal være ca. 3 år, og antallet af modsvarende H+H-aktier, som optjenes, vil afhænge af opfyldelsesgraden for de angivne resultatkriterier i optjeningsperioden. Det maksimale antal modsvarende H+H-aktier, som kan optjenes, kan dog ikke overstige 3 H+H-aktier pr. H+H-aktie, som direktionsmedlemmet har investeret i og stadig ejer ved optjeningsperiodens udløb. De optjente H+H aktier kan afregnes i H+H-aktier og/eller i kontanter med et beløb svarende til værdien af de modsvarende H+H aktier, der ikke afregnes i H+H-aktier efter bestyrelsens beslutning. Ordningen kan omfatte et årligt mindstekrav til det enkelte direktionsmedlems investering for at kunne deltage i ordningen. Den maksimalt tilladte årlige investering under ordningen vil være et beløb svarende til 15 % af direktionsmedlemmets faste årsløn på investeringstidspunktet.

Hvis der etableres en *aktieoptionsordning*, giver hver aktieoption direktionsmedlemmet ret til at købe én H+H-aktie af selskabet. Antallet af tildelte aktieoptioner vil afhænge af opfyldelsen af en række resultatkriterier, som bestyrelsen fastlægger. Bestyrelsen kan beslutte, at direktionsmedlemmet skal betale et beløb for at modtage aktieoptionen. Udnyttelseskursen for en aktieoption skal ligge over markedsværdien for H+H-aktierne på tildelingsdatoen. Aktieoptionerne skal tidligst kunne udnyttes ca. 3 år efter tildelingsdatoen, og aktieoptionerne skal udløbe, hvis de ikke er udnyttet senest ca. 5 år fra tildelingsdatoen.

Udnyttelseskursen for en aktieoption og/eller antallet af tildelte aktieoptioner eller modsvarende H+H aktier justeres før tildelingen i tilfælde af udbetaling af udbytte eller selskabsbeslutninger, som udvander værdien af H+H-aktierne forud for tildelingen.

Aktiebaserede incitamentsordninger kan etableres på skattemæssige betingelser, der betyder, at direktionsmedlemmets fortjeneste ved deltagelse i ordningen beskattes som aktieavance, og som medfører, at selskabet ikke kan opnå skattefradrag for omkostningerne ved den aktiebaserede incitamentsordning.

Aktiebaserede incitamentsordninger kan efter bestyrelsens skøn indeholde bestemmelser, der tillader en kortere optjeningsperiode og ændrede optjeningskriterier under visse ekstraordinære omstændigheder såsom overtagelse, fusion, opkøb, frasalg og lignende.

Efter bestyrelsens skøn samt under hensyntagen til selskabets likviditet og øvrige investeringsbehov vil selskabet dække de H+H-aktier, som selskabet formodes at skulle tildele direktionsmedlemmer under aktiebaserede incitamentsordninger, gennem selskabets opkøb af H+H-aktier i optjeningsperioden.



De aktiebaserede ordninger, som bestyrelsen godkender i henhold til disse retningslinjer, vil blive nærmere beskrevet i en meddelelse ved indførelse af den enkelte ordning samt i forbindelse med en direktørs indtræden og tildelinger under ordningen, ligesom der løbende vil ske rapportering i selskabets årsrapporter.

Opsigelse af ansættelsesforhold

Hvis selskabet opsiger ansættelsesforholdet, kan et direktionsmedlem i opsigelsesperioden modtage betaling af et beløb svarende til op til 12 måneders fast løn og incitamentsaflønnning i tillæg til eventuel fratrædelsesgodtgørelse på et beløb på op til 12 måneders fast løn. Hvis selskabets opsigelse af ansættelsesforholdet sker i forbindelse med eller inden for en periode på 2 år fra en overtagelse eller afnotering af selskabet, kan et direktionsmedlem modtage betaling af et beløb svarende til op til 12 måneders fast løn og incitamentsaflønnning i tillæg til eventuel fratrædelsesgodtgørelse på et beløb svarende til op til 24 måneders fast løn.

Vedttaget på den ordinære generalforsamling 19. april 2018.

Thomas Weincke
Dirigent