

F.E. Bording A/S  
Ejby Industrivej 91  
DK-2600 Glostrup  
+45 70 11 50 11

Marts 2020

## VEDERLAGSPOLITIK FOR BORDING GROUP

### Indledning

Denne politik indeholder de overordnede retningslinjer for aflønning af bestyrelse, direktion og øvrige ledende medarbejdere i Bording Group og dets datterselskaber. Ved direktion forstås de direktører, der er anmeldt til Erhvervsstyrelsen som direktører.

Formålet er at skabe en vederlagsramme for koncernen samt at fastsætte konkrete retningslinjer for incitamentsaflønning.

I overensstemmelse med selskabslovens §139 er bestyrelsen i Bording Group forpligtet til at fastsætte overordnede retningslinjer for selskabets incitamentsaflønning af selskabets ledelse, før der kan indgås konkrete aftaler om incitamentsaflønning.

Denne vederlagspolitik er udarbejdet i overensstemmelse med selskabsloven og skal behandles og godkendes på selskabets ordinære generalforsamling. Den erstatter tidligere retningslinjer godkendt af generalforsamlingen.

Ved udarbejdelsen af vederlagspolitikken har bestyrelsen taget højde for anbefalingerne for god selskabsledelse som opdateret af Komitéen for God Selskabsledelse i november 2017.

Vederlag for 2019 offentliggøres i årsrapporten for 2019, mens der for 2020 vil blive fremlagt en særskilt vederlagsrapport.

### Generelle principper

Det overordnede princip for honorering og aflønning er, at niveauet skal være konkurrencedygtigt og sammenligneligt med lignende virksomheder for at sikre ansættelse og fastholdelse af personer med de rette kompetencer.

Aflønning består typisk af et fast grundhonorar kombineret med både kort- og langsigtede incitamentsordninger.



De kortsigtede incitamenter er som hovedregel resultatafhængige, mens de langsigtede incitamenter kan udgøres af såvel aktiebaseret vederlag som en kontant bonus baseret på udviklingen i visse finansielle KPI'er over en årrække.

Kombinationen af de kort- og langsigtede incitamentsordninger skal medvirke til at sikre overensstemmelse mellem bestyrelsens, direktionens og ledelsens indsats og værdiskabelsen for aktionærerne. Bestyrelsen vurderer at vederlagskomponenternes art og størrelse er sædvanlige, rimelige og forsvarlige i forhold til koncernens økonomiske stilling.

Det samlede vederlag, som er betalt til bestyrelse og direktion samt vederlaget til de enkelte medlemmer fremgår af årsrapporten. Vederlagsrapporten forelægges tillige årligt på selskabets ordinære generalforsamling, første gang i 2021.

Værdien af aktiebaseret vederlæggelse opgøres efter Black-Scholes-metoden (eller anden relevant metode) og oplyses i årsrapporten og vederlagsrapporten.

## Bestyrelsens vederlag

Bestyrelsens aflønning består af følgende elementer:

- Fast årligt honorar
- Refusion af eventuelle omkostninger forbundet med at deltage i bestyrelsesarbejdet
- Honorar for eventuelle særlige opgaver

Vederlaget for bestyrelsen tager udgangspunkt i niveauet for de ordinære generalforsamlings- og medarbejdervalgte medlemmer. Heraf konstituerer bestyrelsen sig med en formand og næstformand, hvis honorar maksimalt kan udgøre 3 gange niveauet for et ordinært bestyrelsesmedlem. Medlemmer af revisionsudvalget modtager maksimalt 2 gange niveauet for et ordinært bestyrelsesmedlem.

Bestyrelsen kan anmode et medlem om at udføre specialopgaver, hvor vilkårene aftales mellem formanden og medlemmet.

Bestyrelsen har ingen incitamentsaflønning.

## Moderselskabets direktion

Direktionens aflønning består af følgende elementer:

- Et fast grundhonorar
- Kortsigtet incitamentsprogram (STI)
- Langsigtet incitamentsprogram (LTI)

Aflønningen aftales årligt mellem direktionen og bestyrelsens formandskab.

Det faste grundhonorar omfatter sædvanlige elementer såsom fast løn, pensionsbidrag, ulykke- og livsforsikring, fri telefon og fri bil.

De kortsigtede incitamentsprogrammer (STI) baseres som hovedregel på et eller flere finansielle resultater, såsom f.eks. udviklingen eller det absolutte niveau af selskabets omsætning, indtjening mv. for det relevante



år. Dertil kan der aftales øvrige resultatmål, der kan være ikke-økonomiske mål for virksomheden eller personlige mål for den pågældende direktør, eller en kombination heraf. Værdien af kortsigtede incitamentsprogrammer kan maksimalt udgøre et beløb svarende til 6 måneders grundhonorar.

Langsigtede incitamentsprogrammer (LTI) består af tildeling af aktiebaseret aflønning såsom optioner, der typisk kan udnyttes efter en modningsperiode på 3 år fra tildelingstidspunktet, eller som kontant bonus. Værdien af optionstildelinger kan maksimalt årligt udgøre et beløb svarende til 6 måneders grundhonorar. Værdien af kontant LTI bonus kan maksimalt udgøre 6 måneders grundhonorar, set over LTI perioden. Sidstnævnte betyder, at der kan gives en 3-årig LTI der modsvarer 1,5 gange den årlige grundløn. Deles beløbet ud over den 3 års optjeningsperiode modsvarer det således 6 måneders løn.

## Opsigelsesvarsel

Det maksimale opsigelsesvarsel for direktion og andre ledende medarbejdere i Bolding Group udgør 12 måneder.