

VEDERLAGSPOLITIK FOR HARBOES BRYGGERI A/S

1. INDLEDNING OG FORMÅL

Denne vederlagspolitik (Vederlagspolitikken) er udarbejdet i henhold til Selskabslovens §§ 139 og 139 a og indeholder de overordnede rammer for aflønning af bestyrelse og direktion i Harboes Bryggeri A/S. Direktionen omfatter de direktører i selskabet, der er registreret som sådan hos Erhvervsstyrelsen.

Vederlagspolitikken er godkendt af bestyrelsen forud for fremlæggelsen på generalforsamlingen i Harboes Bryggeri A/S 20. august 2020. Selskabet vil mindst hvert 4. år og i tilfælde af ændringer fremlægge vederlagspolitikken til generalforsamlingens godkendelse.

FORMÅL:

Vederlagspolitikken skal gøre det muligt at tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede medlemmer af bestyrelse og direktion samt at sikre interessesammenfald mellem direktion og aktionærer. Vederlag til bestyrelse og direktion skal være sammenligneligt med niveauet i børsnoterede selskaber af tilsvarende størrelse og aktivitet.

Vederlagspolitikken og dens rammer skal understøtte selskabets strategi for vækst og værdiskabelse, bidrage til selskabets langsigtede interesser og bæredygtighed og samtidig sikre værdi for selskabets aktionærer.

Selskabet anvender samme overordnede principper for aflønningen af den øvrige ledelse og medarbejdere i koncernen med henblik på at sikre, at løn og ansættelsesforhold afspejler det aktuelle marked for talenter på alle niveauer i koncernen.

2. VEDERLAG TIL BESTYRELSEN

Bestyrelsen aflønnes med et fast basishonorar. Der gives ikke vederlag for deltagelse i udvalgsarbejde i bestyrelsen.

Bestyrelsesformanden modtager et honorar på 2 gange basishonoraret.

Næstformanden modtager et honorar på 1,5 gange basishonoraret.

Øvrige bestyrelsesmedlemmer vederlægges alene med basishonoraret.

Bestyrelsens vederlag i det pågældende regnskabsår godkendes hvert år på selskabets ordinære generalforsamling.

3. VEDERLAG TIL DIREKTIONEN

Vederlaget til direktionen fastsættes af bestyrelsen efter anbefaling fra Vederlagsudvalget og i overensstemmelse med den på generalforsamlingen godkendte vederlagspolitik.

Bestyrelsen vurderer årligt direktionsmedlemmernes aflønning på baggrund af den enkeltes arbejdsindsats samt både finansielle og ikke-finansielle resultater set i sammenhæng med selskabets generelle udvikling og langsigtede interesser.

Vederlagskomponenter

Direktionens vederlag består af en fast løn samt en incitamentsbaseret kontantbonus, der er knyttet til direktørens personlige performance og udviklingen i selskabets driftsresultat (EBITDA).

Herudover deltager direktionen i selskabets bidragsbaserede pensionsordning.

Selskabet har ingen aktiebaseret incitamentsaflønning.

Andre goder

Direktionsmedlemmerne får stillet sædvanlige arbejdsrelaterede goder til rådighed i form af fx firmabil og telefon.

Ansættelseskontrakter

Direktionsmedlemmernes ansættelseskontrakter indeholder vilkår, der anses for sædvanlige og sammenlignelige med tilsvarende selskaber.

Opsigelsesvarslet er på maksimalt 24 måneder. I tilfælde af at kontrollen med selskabet ændres kan opsigelsesvarslet dog forlænges med 6 måneder.

Ansættelseskontrakter med direktionen indeholder konkurrenceklausuler, der er gældende i maksimalt 12 måneder.

4. AFVIGELSE FRA VEDERLAGSPOLITIKKEN

Bestyrelsen kan i særlige tilfælde – og efter anbefaling fra Vederlagsudvalget beslutte at fravige vederlagspolitikken fx ved tildeling af tiltrædelses- eller fastholdelsesbonus, hvis det vurderes at gavne selskabets langsigtede interesser.

5. GODKENDELSE OG OFFENTLIGGØRELSE

Denne vederlagspolitik er godkendt på selskabets ordinære generalforsamling, den 20. august 2020 og vil straks herefter blive offentliggjort på selskabets hjemmeside (www.Harboe.dk/investor)