|  |
| --- |
| Skabelon til udarbejdelse af en Vederlagsrapport  Udarbejdet af Komitéen for god Selskabsledelse med bistand fra Gorrissen Federspiel  **25. februar 2020 Version 1.0** |

Indhold

Forord 3

1 Introduktion/Erklæring 4

1.1 [Alternativ A: Introduktion] 4

1.2 [Alternativ B: Erklæring] 5

2 Oversigt | Finansielle resultater 6

3 Vederlag | Bestyrelse 7

3.1 Fast årligt honorar 7

3.2 [Krav om aktiebesiddelse] 9

4 Vederlag | Direktion 9

4.1 Fast grundløn 11

4.2 Pensionsbidrag 12

4.3 Kortsigtede incitamenter 12

4.4 Langsigtede incitamenter 13

4.5 Opsigelses- og fratrædelsesgodtgørelse 16

4.6 Ikke-monetære goder 16

4.7 Claw-back 16

5 Vederlag | Sammenligningsoplysninger 17

6 Bestyrelsens og Direktionens aktiebeholdning 18

7 Overensstemmelse med Vederlagspolitikken 20

Forord

Dette dokument er udarbejdet af Komitéen for god Selskabsledelse med bistand fra Gorrissen Federspiel.

Dette dokument udgør en skabelon og bør udelukkende anvendes til inspiration ved udarbejdelse af vederlagsrapporten. Skabelonen indeholder på en række punkter udvidede oplysninger i forhold til minimumskravene i selskabslovens § 139 b.

Skabelonen tilpasses det enkelte selskab, der er ansvarlig for at udarbejde vederlagsrapporten, herunder i forhold til beskrivelse af vederlagskomponenter og de konkrete incitamentsprogrammer.

København, 25. februar 2020, Komitéen for god Selskabsledelse

# Introduktion/Erklæring

Denne vederlagsrapport (“Vederlagsrapporten”) udgør en oversigt over det samlede vederlag, som hvert medlem af bestyrelsen (“Bestyrelse”) og direktionen (”Direktion”) i [Selskab] A/S, CVR-nr. [nummer], (”Selskabet”) har modtaget i løbet af regnskabsåret [2020] sammenlignet med de sidste fem regnskabsår. Direktionen inkluderer de medlemmer af Selskabets direktion, der er registreret hos Erhvervsstyrelsen.

Bestyrelsens og Direktionens vederlag i det afsluttede regnskabsår er blevet tildelt i overensstemmelse med Selskabets vederlagspolitik, der er godkendt på den ordinære generalforsamling den [dato] [2020], og som er tilgængelig på Selskabets hjemmeside, [hjemmeside], (“Vederlagspolitikken”). Det overordnede formål med vederlaget er at tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede medlemmer af Bestyrelsen og Direktionen og at ensrette Bestyrelsens og Direktionens interesser med Selskabet og Selskabets aktionærers interesser. I denne forbindelse bør vederlaget bidrage til at promovere forretningsstrategien, langsigtede interesser, bæredygtighed og værdiskabelse i Selskabet ved at understøtte Selskabets langsigtede og kortsigtede mål.

Oplysningerne indeholdt i Vederlagsrapporten er udledt fra de reviderede årsrapporter for Selskabet for regnskabsårene [periode], der er tilgængelige på Selskabets hjemmeside [hjemmeside]. Alle beløb er angivet i [DKK]/[EUR]/USD] , brutto.

## [Alternativ A: Introduktion]

Bestyrelsen har dags dato godkendt Selskabets Vederlagsrapport for regnskabsåret [2020].

Vederlagsrapporten er udarbejdet i overensstemmelse med § 139 b i selskabsloven og anbefaling 4.2.3. i Anbefalingerne for god Selskabsledelse (”Anbefalingerne”) udsendt af Komitéen for god Selskabsledelse.

Vederlagsrapporten giver en samlet oversigt over det vederlag, som det enkelte ledelsesmedlem blev tildelt i eller har til gode for regnskabsåret [2020], en oversigt over det vederlag, som hvert enkelt ledelsesmedlem modtog eller har til gode for regnskabsåret [2020] og indeholder en forklaring af, hvordan det samlede vederlag er i overensstemmelse med den vedtagne Vederlagspolitik, herunder hvordan vederlaget bidrager til forretningsstrategien, langsigtede interesser, bæredygtighed og værdiskabelse i Selskabet ved at understøtte Selskabets langsigtede og kortsigtede mål.

Vederlagsrapporten er forelagt for Selskabets revisor med henblik på at sikre, at oplysningerne i henhold til selskabslovens § 139 b, stk. 3, fremgår af Selskabets Vederlagsrapport for regnskabsåret [2020].

Selskabets revisor har ikke fundet nogen mangler i de oplysninger, der fremgår af Vederlagsrapporten for regnskabsåret [2020].

## [Alternativ B: Erklæring]

[Det kan overvejes at inkludere en erklæring fra Bestyrelsen. Bestyrelsesformanden kan fremsætte en erklæring på vegne af Bestyrelsen. Det er dog ikke et krav i henhold til selskabslovens § 139 b.]

**Erklæring fra Bestyrelsen**

Bestyrelsen har i dag godkendt Selskabets Vederlagsrapport for regnskabsåret [2020].

Vederlagsrapporten er udarbejdet i overensstemmelse med § 139 b i selskabsloven og anbefaling 4.2.3. i Anbefalingerne for god Selskabsledelse (”Anbefalingerne”) udstedt af Komitéen for god Selskabsledelse.

Det er vores vurdering, at Vederlagsrapporten giver en samlet oversigt over det vederlag, som det enkelte ledelsesmedlem blev tildelt i eller har til gode for regnskabsåret [2020], en oversigt over det vederlag, som hvert enkelt ledelsesmedlem modtog eller har til gode for regnskabsåret [2020] og indeholder en forklaring af, hvordan det samlede vederlag er i overensstemmelse med den vedtagne Vederlagspolitik, herunder hvordan vederlaget bidrager til forretningsstrategien, langsigtede interesser, bæredygtighed og værdiskabelse i Selskabet ved at understøtte Selskabets langsigtede og kortsigtede mål.

[Vederlagsrapporten er forelagt for Selskabets revisor med henblik på at sikre, at oplysningerne i henhold til selskabslovens § 139 b, stk. 3, fremgår af Selskabets Vederlagsrapport for regnskabsåret [2020].

Selskabets revisor har ikke fundet nogen mangler i de oplysninger, der fremgår af Vederlagsrapporten for regnskabsåret [2020].]

Vederlagsrapporten er forelagt til vejledende afstemning på generalforsamlingen til afholdelse den [dato] [2021].

[By], [dato] [2021]

Bestyrelsen

[Navn] [Navn] [Navn]

Bestyrelsesformand Næstformand Bestyrelsesmedlem

[Navn] [Navn] [Navn]

Bestyrelsesmedlem Bestyrelsesmedlem Bestyrelsesmedlem

**Erklæring fra den uafhængige revisor**

[Selskabets revisor skal påse, at oplysningerne i selskabslovens § 139 b, stk. 3, fremgår af Selskabets vederlagsrapport, men er ikke forpligtet til at udarbejde en erklæring herom. Det kan overvejes at inkludere en erklæring fra den uafhængige revisor.]

# Oversigt | Finansielle resultater

[Overvej at inkludere en oversigt over relevante oplysninger og udvikling i Selskabets aktiviteter, resultater, drift og/eller forretningsvilkår samt andre væsentlige beslutninger, som har haft eller kunne have indflydelse på vederlaget.]

[Kort fremhævelse af det senest afsluttede regnskabsår baseret på beskrivelsen i årsrapporten, herunder væsentlige begivenheder i Selskabets udvikling, der påvirker Bestyrelsens og Direktionens vederlag, væsentlige ændringer i Bestyrelsens og Direktionens sammensætning samt ændringer til Vederlagspolitikken og dens anvendelse.]

# Vederlag | Bestyrelse[[1]](#footnote-1)

## Fast årligt honorar

Medlemmer af Bestyrelsen modtager et fast årligt basishonorar, som godkendes af generalforsamlingen. Det årlige basishonorar skal være i overensstemmelse med markedspraksis for sammenlignelige børsnoterede selskaber under hensyn til de krævede kompetencer, indsats og arbejdsomfanget for bestyrelsesmedlemmer. Formanden og næstformanden modtager hver en multipel af det årlige basishonorar på henholdsvis [●] og [●] for deres udvidede opgaver. Medlemmer af Bestyrelsen, der også er medlemmer af et bestyrelsesudvalg, modtager et fast ekstra honorar som vederlag for deres udvalgsarbejde. [Ingen medlemmer af Bestyrelsen modtager aktiebaseret incitamentsaflønning, andet variabelt vederlag eller pensionsbidrag. Det kan overvejes at inkludere oplysninger om associerede virksomheder]

Følgende honorarer for regnskabsåret [2020] blev godkendt på den ordinære generalforsamling den [dato] [2020]:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Bestyrelse | Revisionsudvalg | Nomineringsudvalg | Vederlagsudvalg |
| Medlem | [beløb] (basishonorar) | [beløb] | [beløb] | [beløb] |
| Formand | [beløb] ([ ]x basis honorar) | [beløb] | [beløb] | [beløb] |
| Næstformand | [beløb] ([ ]x basis honorar) | [beløb] | [beløb] | [beløb] |

Medlemmer af Bestyrelsen kan have ret til yderligere honorar, som beskrevet i Vederlagspolitikken, herunder i forbindelse med udførelse af specifikke ad hoc-opgaver uden for rammerne af Bestyrelsens almindelige opgaver, rimelige rejsegodtgørelser samt deltagelse i relevant uddannelse. [Selskabet dækker sociale bidrag for bestyrelsesmedlemmerne, der ikke er bosiddende i Danmark.]

[Overvej, om oversigten skal inkludere sammenligningstal for foregående regnskabsår.]

| Skema 1 | Bestyrelsens vederlag for regnskabsåret [2020][[2]](#footnote-2)[[3]](#footnote-3) | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Navn and stilling | Årligt honorar | Udvalgshonorar | Godtgørelser | Goder | [Ad hoc/ekstraordinært honorar] | Datterselskaber | Samlet vederlag |
| [Navn], Formand [Udvalgsmedlemsskab] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] |
| [Navn], Næstformand  [Udvalgsmedlemsskab] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] |
| [Navn], Bestyrelsesmedlem  [Udvalgsmedlemsskab] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] |
| [Navn], Bestyrelsesmedlem  [Udvalgsmedlemsskab] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] |
| [Navn], Bestyrelsesmedlem  [Udvalgsmedlemsskab] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] |
| [Navn], Bestyrelsesmedlem (medarbejderrepræsentant) | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] |
| [Navn], Bestyrelsesmedlem (medarbejderrepræsentant) | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] |
| [Navn], Bestyrelsesmedlem (medarbejderrepræsentant) | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] |
| [Navn], Bestyrelsesmedlem (forhenværende bestyrelsesmedlem) | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] |
| Total  ([2020]) | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] |
| ([2019]) | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] |

[Baggrunden for vederlag modtaget uden for rammerne af det ordinære bestyrelseshverv bør specificeres, herunder ad hoc-opgaver, m.v.]

[Oplysninger om bestyrelsesmedlemmerne, som er blevet valgt ind- eller udtrådt i løbet af regnskabsåret, bør inkluderes.]

## [Krav om aktiebesiddelse]

[Med henblik på at ensrette interesserne mellem Selskabet, dets aktionærer og medlemmerne af Bestyrelsen er hvert enkelt generalforsamlingsvalgt medlem af Bestyrelsen forpligtet til at investere i Selskabets aktier for et beløb mindst svarende til det årlige basishonorar, der betales til et ordinært medlem af Bestyrelsen i overensstemmelse med den seneste årsrapport samt at opretholde denne aktiebeholdning, så længe den pågældende er medlem af Bestyrelsen.]

# Vederlag | Direktion

Vederlagsudvalget fremlægger deres anbefaling til Bestyrelsen vedrørende den faste grundløn. Vederlagsudvalgets anbefalinger skal være baseret på markedspraksis, omfanget og baggrunden for arbejdet, de påkrævede kvalifikationer og resultaterne for hver individuelt direktionsmedlem. Ligeledes skal Selskabets interesse i at tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede medlemmer af Direktionen generelt tages med i bedømmelsen.

Medlemmer af Direktionen kan også få tildelt visse ikke-monetære goder, herunder firmabil og andre sædvanlige ikke-monetære medarbejdergoder såsom forsikring, aviser, telefon og internetadgang som godkendt af Bestyrelsen.

Bestyrelsen fastsætter retningslinjerne for pension og fratrædelse baseret på Vederlagsudvalgets anbefalinger. Den ordinære opsigelsesperiode fra Selskabets side kan ikke overstige [●] måneder. Et direktionsmedlem kan opsige sin stilling med en ordinær opsigelsesperiode på mindst [●] måneder.

Den samlede værdi af fratrædelsesgodtgørelser (inklusive løn under opsigelsesperioden) kan ikke overstige to års vederlag, inklusive alle vederlagsandele, for det pågældende medlem af Direktionen.

Vederlaget til medlemmer af Direktionen fastsættes årligt. Vederlaget og vederlagskomponenterne godkendes af Bestyrelsen baseret på anbefalingerne givet af Vederlagsudvalget.

Medlemmer af Direktionen er berettiget til årligt vederlag i overensstemmelse med Vederlagspolitikken. Det samlede vederlag kan bestå af følgende faste og variable vederlagskomponenter:

1. fast grundløn,
2. pensionsbidrag,
3. kortsigtet incitamentsprogram bestående af [en årlig kontant bonus],
4. langsigtet incitamentsprogram bestående af deltagelse i [Matching Shares programmer]/[aktieoptionsprogrammer]/[RSU-programmer],
5. opsigelses- og fratrædelsesgodtgørelse, og
6. sædvanlige ikke-monetære personalegoder.

Valget af disse komponenter bidrager til en velbalanceret vederlagspakke, der reflekterer (i) individuelle resultater og ansvar hos medlemmerne af Direktionen i relation til etablerede målsætninger for både kort- og langsigtede perioder, og (ii) Selskabets samlede resultat.

Direktionens kort- og langsigtede incitamentsordninger er direkte forbundet til de finansielle målsætninger, der understøtter Selskabets strategi. Sammensætningen af vederlaget til hver enkelt direktør er fastsat med henblik på at bidrage til Selskabets evne til at tiltrække og fastholde kompetente nøglemedarbejdere samtidig med at sikre, at Direktionen har et incitament til at skabe yderligere værdi til fordel for Selskabets aktionærer.

Direktionsmedlemmernes ansættelsesvilkår og vederlag aftales individuelt mellem et direktionsmedlem og Bestyrelsen.

| **Skema 2 | Direktionens vederlag for regnskabsåret [2020][[4]](#footnote-4)** | | | | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Navn og stilling | Fast vederlag | | | Variabelt vederlag | | Ekstraordinære elementer[[5]](#footnote-5) | Pensionsbidrag | Datterselskaber | Totalt vederlag | Forholdsmæssig andel mellem fast og variabelt vederlag |
| Grundløn | Andet honorar | Goder | Kontant bonus | Matching Shares |
| [Navn], CEO | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [ ]% / [ ]% |
| [Navn], CFO | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [ ]% / [ ]% |
| [Navn], COO | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [ ]% / [ ]% |
| [Navn], Tidligere [stilling] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [ ]% / [ ]% |
| **Total** ([2020])  ([2019]) | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] |
| [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] | [beløb] |

[**Overvej,** om der skal indsættes noter, der forklarer særlige ekstraordinære omstændigheder i de respektive kategorier, herunder tilbagekrævning af vederlag, fratrædelsesgodtgørelse, ekstraordinært vederlag modtaget for en specifik opgave e.l. Noten bør specificere summen og procentdelen af det akkumulerede vederlag.]

[Såfremt udbetalingen af variabelt vederlag er udskudt i overensstemmelse med Vederlagspolitikken, bør dette være specificeret, inklusive perioden for udskydelsen og betingelserne, der skal opfyldes, før udløb af perioden for udskydelse.]

## Fast grundløn

Den årlige faste grundløn har til formål at tiltrække og fastholde kompetente nøglemedarbejdere med henblik på at understøtte Selskabets evne til at opnå dets kort- og langsigtede målsætninger.

## Pensionsbidrag

Medlemmer af Direktionen er berettiget til at modtage et pensionsbidrag på et beløb op til [●] % af [den faste grundløn].

## Kortsigtede incitamenter

Medlemmer af Direktionen kan modtage en årlig kontant bonus, som skønsmæssigt fastsættes af Bestyrelsen. Formålet med den årlige kontante bonus er at ensrette de enkelte direktørers interesser med Selskabets kortsigtede målsætninger. Betaling af den kontante bonus afhænger dermed af opnåelsen af målsætninger relateret til opnåelsen af Selskabets budgetterede resultater, finansielle nøgletal samt øvrige målbare personlige resultater af finansiel eller ikke-finansiel karakter, som tilsammen afspejler og understøtter Selskabets kortsigtede målsætninger.

Størrelsen på den kontante bonus kan ikke overstige [●] % af [den faste grundløn] for det pågældende medlem af Direktionen.

I regnskabsåret [2020] blev der betalt et totalt kontant bonusbeløb af DKK [beløbet] til Direktionen svarende til [●] % af den maksimale udbetaling som følge af [beskrivelse af størrelsen på kontant bonus (relativ til maksimum) og kriterierne for, hvordan det er tildelt.][[6]](#footnote-6)

| **Skema 3 | KPI for kontant bonus til Direktionen[[7]](#footnote-7)** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Navn og stilling | Beskrivelse af KPI | Relativ vægtning af KPI’er | Faktisk KPI-resultat | Opnåelse af resultat | Faktisk tildeling |
| [Navn], CEO | [Beskrivelse] | [●]% | [●] | [under/på/over mål] | [beløb] |
| [Beskrivelse] | [●]% | [●] | [under/på/over mål] | [beløb] |
| [Beskrivelse] | [●]% | [●] | [under/på/over mål] | [beløb] |
| [Navn], CFO | [Beskrivelse] | [●]% | [●] | [under/på/over mål] | [beløb] |
| [Beskrivelse] | [●]% | [●] | [under/på/over mål] | [beløb] |
| [Beskrivelse] | [●]% | [●] | [under/på/over mål] | [beløb] |
| [Navn], COO | [Beskrivelse] | [●]% | [●] | [under/på/over mål] | [beløb] |
| [Beskrivelse] | [●]% | [●] | [under/på/over mål] | [beløb] |
| [Beskrivelse] | [●]% | [●] | [under/på/over mål] | [beløb] |
| [Navn], tidligere [stilling] | [Beskrivelse] | [●]% | [●] | [under/på/over mål] | [beløb] |
| [Beskrivelse] | [●]% | [●] | [under/på/over mål] | [beløb] |
| [Beskrivelse] | [●]% | [●] | [under/på/over mål] | [beløb] |

[Beskrivelse af enhver anden bonus skønsmæssigt fastsat af Bestyrelsen f.eks. i forbindelse med fratrædelse eller lignende.]

## Langsigtede incitamenter

Medlemmer af Direktion kan tilbydes at deltage i [Matching Shares programmer]/[aktieoptionsprogrammer]/[RSU programmer] på baggrund af en skønsmæssig vurdering foretaget af Bestyrelsen. Deltagere tilbydes [beskrivelse af program, f.eks. muligheden for at erhverve aktier i Selskabet på egen bekostning, som efter tre års ejerskab tilvejebringer retten til at modtage mellem [●] og [●] Matching Shares pr. investeringsaktie, afhængigt af opfyldelse af forudbestemte resultatkriterier.]

Direktionsmedlemmer tilbydes deltagelse i [Matching Shares programmer]/[aktieoptionsprogrammer]/[RSU-programmer] som en del af vederlaget for at sikre Direktionens fokus på værdiskabelse og opnåelse af Selskabets langsigtede målsætninger. [Retten til at modtage Matching Shares er fastsat på baggrund af antallet af erhvervede aktier i Selskabet, som en del af programmet, den deltagendes fortsatte ansættelse hos Selskabet samt opnåelsen af foruddefinerede mål for Selskabets indtjening og omsætning, som fastsat af Bestyrelsen i overensstemmelse med Selskabets kort- og langsigtede målsætninger.]

[Det maksimale antal aktier i Selskabet, som en deltager må overføre til et Matching Shares program, vil blive fastsat skønsmæssigt af Bestyrelsen, men må under ingen omstændigheder overstige en værdi på [●] % af direktionsmedlemmets faste grundløn. Værdien af Matching Shares er DKK [beløb] pr. aktie baseret på aktiekursen på tidspunktet for tildeling.]

| **Skema 4 | [**●**] Programmer for Direktionen[[8]](#footnote-8)** | | | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Navn og stilling |  | | | | | | | | |
| Program | Resultat periode | Dato for tildeling | Dato for vesting | Maksimalt antal Matching Shares | Værdi af tildeling  (på tidspunktet for tildeling) | Værdi af tildeling  (på tidspunktet for vesting) | Matching Shares vested/overdraget | Værdi på tidspunkt for vesting |
| [Navn], CEO | [Navn] | [dato]-[dato] | [dato] | [dato] | [antal] | [beløb] | [beløb] | [antal] | [beløb] |
| [Navn] | [dato]-[dato] | [dato] | [dato] | [antal] | [beløb] | [beløb] | [antal] | [beløb] |
| [Navn] | [dato]-[dato] | [dato] | [dato] | [antal] | [beløb] | [beløb] | [antal] | [beløb] |
| [Navn] | [dato]-[dato] | [dato] | [dato] | [antal] | [beløb] | [beløb] | [antal] | [beløb] |
| [Navn], CFO | [Navn] | [dato]-[dato] | [dato] | [dato] | [antal] | [beløb] | [beløb] | [antal] | [beløb] |
| [Navn] | [dato]-[dato] | [dato] | [dato] | [antal] | [beløb] | [beløb] | [antal] | [beløb] |
| [Navn] | [dato]-[dato] | [dato] | [dato] | [antal] | [beløb] | [beløb] | [antal] | [beløb] |
| [Navn] | [dato]-[dato] | [dato] | [dato] | [antal] | [beløb] | [beløb] | [antal] | [beløb] |
| [Navn], COO | [Navn] | [dato]-[dato] | [dato] | [dato] | [antal] | [beløb] | [beløb] | [antal] | [beløb] |
| [Navn] | [dato]-[dato] | [dato] | [dato] | [antal] | [beløb] | [beløb] | [antal] | [beløb] |
| [Navn] | [dato]-[dato] | [dato] | [dato] | [antal] | [beløb] | [beløb] | [antal] | [beløb] |
| [Navn] | [dato]-[dato] | [dato] | [dato] | [antal] | [beløb] | [beløb] | [antal] | [beløb] |
| [Navn], tidligere [stilling] | [Navn] | [dato]-[dato] | [dato] | [dato] | [antal] | [beløb] | [beløb] | [antal] | [beløb] |
| [Navn] | [dato]-[dato] | [dato] | [dato] | [antal] | [beløb] | [beløb] | [antal] | [beløb] |
| [Navn] | [dato]-[dato] | [dato] | [dato] | [antal] | [beløb] | [beløb] | [antal] | [beløb] |
| [Navn] | [dato]-[dato] | [dato] | [dato] | [antal] | [beløb] | [beløb] | [antal] | [beløb] |
| **Total** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

For regnskabsåret [2020], [beskrivelse af tildeling/vesting af Matching Shares (i forhold til maksimum) og hvordan resultatkriterier var anvendt.]

| **Skema 5 | KPI’er for [program]** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Navn og stilling | Beskrivelse af KPI | Relativ vægtning af KPI’er | Faktisk KPI-resultat | Opnåelse af resultat | Faktisk tildeling |
| [Navn], CEO | [Beskrivelse] | [ ]% | [Beskrivelse] | [under/på/over mål] | [beløb] |
| [Beskrivelse] | [ ]% | [Beskrivelse] | [under/på/over mål] | [beløb] |
| [Beskrivelse] | [ ]% | [Beskrivelse] | [under/på/over mål] | [beløb] |
| [Navn], CFO | [Beskrivelse] | [ ]% | [Beskrivelse] | [under/på/over mål] | [beløb] |
| [Beskrivelse] | [ ]% | [Beskrivelse] | [under/på/over mål] | [beløb] |
| [Beskrivelse] | [ ]% | [Beskrivelse] | [under/på/over mål] | [beløb] |
| [Navn], COO | [Beskrivelse] | [ ]% | [Beskrivelse] | [under/på/over mål] | [beløb] |
| [Beskrivelse] | [ ]% | [Beskrivelse] | [under/på/over mål] | [beløb] |
| [Beskrivelse] | [ ]% | [Beskrivelse] | [under/på/over mål] | [beløb] |
| [Navn], tidligere [stilling] | [Beskrivelse] | [ ]% | [Beskrivelse] | [under/på/over mål] | [beløb] |
| [Beskrivelse] | [ ]% | [Beskrivelse] | [under/på/over mål] | [beløb] |
| [Beskrivelse] | [ ]% | [Beskrivelse] | [under/på/over mål] | [beløb] |

[KPI’erne ovenfor reflekterer Selskabets langsigtede mål, som defineret i den strategiske plan. Tildeling til Direktionen i regnskabsåret [2020] omfatter en total af [antal] betingede aktier svarende til [●] % af aktiekapitalen i Selskabet. Ved fuld opfyldelse af KPI’erne vil alle tildelte aktier blive overdraget/vested. En delvis erhvervelse resulterer i ingen eller delvis overdragelse/vesting af de tildelte aktier.]

| Skema 6 | Direktionens tidligere og eksisterende [betingede aktier] | | | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Navn og stilling | Program | Resultat periode | Antal betingede aktier ved årets begyndelse | Antal betingede aktier tildelt | Antal annullerede aktier | Antal aktier vested/overdraget | Antal betingede aktier ved årets udløb | Værdi af udestående betingede aktier | Værdi af aktier vested/overdraget |
| [Navn], CEO | [Navn] | [dato]-[dato] | [antal] | [antal] | [antal] | [antal] | [antal] | [beløb] | [beløb] |
| [Navn], CFO | [Navn] | [dato]-[dato] | [antal] | [antal] | [antal] | [antal] | [antal] | [beløb] | [beløb] |
| [Navn], COO | [Navn] | [dato]-[dato] | [antal] | [antal] | [antal] | [antal] | [antal] | [beløb] | [beløb] |
| [Navn], tidligere [stilling] | [Navn] | [dato]-[dato] | [antal] | [antal] | [antal] | [antal] | [antal] | [beløb] | [beløb] |

[Yderligere, er [●] % betingede aktier tildelt tidligere medlemmer af Direktionen.]

## Opsigelses- og fratrædelsesgodtgørelse[[9]](#footnote-9)

Ansættelseskontrakter med medlemmer af Direktionen kan være løbende (dvs. uden et fastsat ophør) og er underlagt en maksimal opsigelsesperiode på 24 måneder. Den samlede værdi af fratrædelsesgodtgørelser (inklusive løn under opsigelsesperioden) kan ikke overstige to års vederlag, inklusive alle vederlagsandele, for det pågældende medlem af Direktionen.

## Ikke-monetære goder

Medlemmer af Direktionen tilbydes ikke-monetære goder, herunder firmabil og øvrige sædvanlige ikke-monetære medarbejdergoder såsom forsikring, aviser, telefoni og internetadgang, som godkendt af Bestyrelsen.[[10]](#footnote-10)

## Claw-back[[11]](#footnote-11)

Selskabet kan beslutte at reducere eller tilbagekræve incitamentsaflønning helt eller delvist i tilfælde, hvor en kontant bonus eller anden incitamentsaflønning er forfalden eller allerede tildelt et medlem af Direktionen, såfremt baggrunden for dataene eller regnskaberne for den kontante bonus eller incitamentsaflønning efterfølgende viser sig at være fejlagtige, eller hvis direktionsmedlemmet anses for at have forårsaget væsentlige tab i Selskabet ved forsætlig misbrug af sin stilling eller ved [grov] uagtsomhed. I regnskabsåret [2020] [blev ingen incitamentsaflønning tilbagekrævet.]

# Vederlag | Sammenligningsoplysninger[[12]](#footnote-12)

Udviklingen i vederlaget for Bestyrelsen og Direktionen over de seneste fem regnskabsår er opsummeret i skemaet nedenfor.

| **Skema 7 | Sammenligning af vederlag og Selskabets resultater over de seneste 5 regnskabsår[[13]](#footnote-13)** | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **[2020]** | **[2020 vs. 2019][[14]](#footnote-14)** | **[2019 vs. 2018][[15]](#footnote-15)** | **[2018 vs. 2017][[16]](#footnote-16)** | **[2017 vs. 2016][[17]](#footnote-17)** | **[2016 vs. 2015][[18]](#footnote-18)** |
| **Finansielle resultater** | | | | | | |
| Selskabets nettoresultat før skat | [beløb] | [difference] | [difference] | [difference] | [difference] | [difference] |
| Selskabets nettoresultat efter skat | [beløb] | [difference] | [difference] | [difference] | [difference] | [difference] |
| Koncernens nettoresultat før skat | [beløb] | [difference] | [difference] | [difference] | [difference] | [difference] |
| Koncernens nettoresultat efter skat | [beløb] | [difference] | [difference] | [difference] | [difference] | [difference] |
| [Anden finansiel eller ikke-finansiel måleenhed] | [beløb] | [difference] | [difference] | [difference] | [difference] | [difference] |
| [Anden finansiel eller ikke-finansiel måleenhed] | [beløb] | [difference] | [difference] | [difference] | [difference] | [difference] |
| **Direktion** | | | | | | |
| [Navn], CEO | [beløb] | [difference] | [difference] | [difference] | [difference] | [difference] |
| [Navn], CFO | [beløb] | [difference] | [difference] | [difference] | [difference] | [difference] |
| [Navn], COO | [beløb] | [difference] | [difference] | [difference] | [difference] | [difference] |
| [Navn], tidligere [stilling] | [beløb] | [difference] | [difference] | [difference] | [difference] | [difference] |
| **Bestyrelse** | | | | | | |
| [Navn], Formand | [beløb] | [difference] | [difference] | [difference] | [difference] | [difference] |
| [Navn], Næstformand | [beløb] | [difference] | [difference] | [difference] | [difference] | [difference] |
| [Navn], Bestyrelsesmedlem | [beløb] | [difference] | [difference] | [difference] | [difference] | [difference] |
| [Navn], Bestyrelsesmedlem | [beløb] | [difference] | [difference] | [difference] | [difference] | [difference] |
| [Navn], Bestyrelsesmedlem | [beløb] | [difference] | [difference] | [difference] | [difference] | [difference] |
| [Navn], Bestyrelsesmedlem (medarbejderrepræsentant) | [beløb] | [difference] | [difference] | [difference] | [difference] | [difference] |
| [Navn], Bestyrelsesmedlem (medarbejderrepræsentant) | [beløb] | [difference] | [difference] | [difference] | [difference] | [difference] |
| [Navn], Bestyrelsesmedlem (medarbejderrepræsentant) | [beløb] | [difference] | [difference] | [difference] | [difference] | [difference] |
| [Navn], tidligere bestyrelsesmedlem | [beløb] | [difference] | [difference] | [difference] | [difference] | [difference] |
| **Gennemsnitligt vederlag for Medarbejdere (FTE)** | | | | | | |
| Medarbejdere | [beløb] | [difference] | [difference] | [difference] | [difference] | [difference] |
| [Koncernmedarbejdere] inden for [ ] | [beløb] | [difference] | [difference] | [difference] | [difference] | [difference] |

# Bestyrelsens og Direktionens aktiebeholdning

Antallet af aktier i Selskabet ejet af bestyrelsesmedlemmer og direktionsmedlemmer:

| **Skema 8 | Aktiebeholdning** | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Navn og stilling | Beholdning | Ændringer | | | | Beholdning | Markedsværdi[[19]](#footnote-19) ([DKK/EUR/USD] mio.) |
| 1. januar [2020] | Købt | Vested/overdragede aktier | Udnyttede optioner | Solgt | 31. december [2020] | Årets udgang |
| **Direktion** | | | | | | | |
| [Navn], CEO | [antal] | [antal] | [antal] | [antal] | [antal] | [antal] | [beløb] |
| [Navn], CFO | [antal] | [antal] | [antal] | [antal] | [antal] | [antal] | [beløb] |
| [Navn], COO | [antal] | [antal] | [antal] | [antal] | [antal] | [antal] | [beløb] |
| [Navn], tidligere [stilling] | [antal] | [antal] | [antal] | [antal] | [antal] | [antal] | [beløb] |
| **Bestyrelse** | | | | | | | |
| [Navn], Formand | [antal] | [antal] | [antal] | [antal] | [antal] | [antal] | [beløb] |
| [Navn], Næstformand | [antal] | [antal] | [antal] | [antal] | [antal] | [antal] | [beløb] |
| [Navn], Bestyrelsesmedlem | [antal] | [antal] | [antal] | [antal] | [antal] | [antal] | [beløb] |
| [Navn], Bestyrelsesmedlem | [antal] | [antal] | [antal] | [antal] | [antal] | [antal] | [beløb] |
| [Navn], Bestyrelsesmedlem | [antal] | [antal] | [antal] | [antal] | [antal] | [antal] | [beløb] |
| [Navn], Bestyrelsesmedlem (medarbejderrepræsentant) | [antal] | [antal] | [antal] | [antal] | [antal] | [antal] | [beløb] |
| [Navn], Bestyrelsesmedlem (medarbejderrepræsentant) | [antal] | [antal] | [antal] | [antal] | [antal] | [antal] | [beløb] |
| [Navn], Bestyrelsesmedlem (medarbejderrepræsentant) | [antal] | [antal] | [antal] | [antal] | [antal] | [antal] | [beløb] |
| [Navn], tidligere Bestyrelsesmedlem | [antal] | [antal] | [antal] | [antal] | [antal] | [antal] | [beløb] |

# Overensstemmelse med Vederlagspolitikken[[20]](#footnote-20)

Vederlaget for Bestyrelsen og Direktionen for regnskabsåret [2020] stemmer overens med retningslinjerne i Vederlagspolitikken, da [indsæt forklaring]. Der foreligger [ingen afvigelse eller fravigelse fra retningslinjerne foreskrevet af Vederlagspolitikken].

1. Overvej at inkludere oplysninger om associerede virksomheder i overensstemmelse med Anbefaling 4.2.3. [↑](#footnote-ref-1)
2. Behov for individuel ikke-økonomiske kategorier bør overvejes. [↑](#footnote-ref-2)
3. Overvej, hvorvidt oversigten bør inkludere sammenligningsstal for forrige regnskabsår som angivet i udkastet til EU-Kommissionens Retningslinjer for standardiseret præsentation af vederlagsrapporter ifølge Direktiv 2007/36/EF som ændret ved Direktiv 2017/828/EU, for så vidt angår tilskyndelse til langsigtet aktivt ejerskab (”Retningslinjerne”). [↑](#footnote-ref-3)
4. Overvej, hvorvidt oversigten bør inkludere sammenligningstal for forrige regnskabsår som angivet i udkastet til EU-Kommissionens Retningslinjer for standardiseret præsentation af vederlagsrapporter ifølge Direktiv 2007/36/EF som ændret ved Direktiv 2017/828/EU, for så vidt angår tilskyndelse til langsigtet aktivt ejerskab (”Retningslinjerne”). [↑](#footnote-ref-4)
5. Dvs. ikke-tilbagevendende tildelt eller forfaldent vederlag (tiltrædelsesbonus, fastholdelsesbonus, fratrædelsesordning og -godtgørelse, kompensation for flytning osv.). [↑](#footnote-ref-5)
6. Hvis udbetalingen har et maksimum, og dette maksimum er nået, bør dette forklares. [↑](#footnote-ref-6)
7. Såfremt der har været udøvet en skønsmæssig vurdering med hensyn til tildelingen, skal der inkluderes et notat, der beskriver, hvordan vurderingen blev foretaget, hvilke faktorer, der var taget i betragtning, samt hvordan den endelige tildeling var fastsat. [↑](#footnote-ref-7)
8. Et separat skema skal inkluderes i tilfælde af andre incitamentsprogrammer. [↑](#footnote-ref-8)
9. Overvej at inkludere oplysninger om det vigtigste indhold af enhver fastholdelses- og fratrædelsespakke i overensstemmelse med anbefaling 4.2.3. i Anbefalingerne. [↑](#footnote-ref-9)
10. Alle tilbudte sædvanlige goder bør inkluderes i vederlaget. [↑](#footnote-ref-10)
11. Hvis incitamentsaflønning bliver tilbagekrævet, skal der indsættes en beskrivelse heraf, inkluderende navn, mængde og det regnskabsår, hvori det variable vederlag var tildelt eller forfalden til betaling. [↑](#footnote-ref-11)
12. Selskabet kan enten inkludere information fra det foregående regnskabsår ved estimater eller undlade information for regnskabsår, hvor rapporteringsforpligtelsen endnu ikke var gældende, hvis noget af den påkrævede information ikke er let tilgængelig. [↑](#footnote-ref-12)
13. Det bør bemærkes, at det ifølge selskabsloven kun er obligatorisk at give oplysninger fra tidspunktet, hvor disse regler trådte i kraft f.eks. kun at informere om [2020] i [2021] osv. [↑](#footnote-ref-13)
14. Kan inkluderes som absolutte tal eller i procent. [↑](#footnote-ref-14)
15. Kan inkluderes som absolutte tal eller i procent. [↑](#footnote-ref-15)
16. Kan inkluderes som absolutte tal eller i procent. [↑](#footnote-ref-16)
17. Kan inkluderes som absolutte tal eller i procent. [↑](#footnote-ref-17)
18. Kan inkluderes som absolutte tal eller i procent. [↑](#footnote-ref-18)
19. Markedsværdien ved årets udgang baseret på den officielle lukkekurs den [dato] [2020]. [↑](#footnote-ref-19)
20. I tilfælde af fravigelser bør detaljeret information herom blive indsat, herunder hvilke specifikke elementer der blev fraveget, en bekræftelse på at Vederlagspolitikken tillader denne fravigelse, en forklaring af de særlige omstændigheder, en forklaring på hvorfor en fravigelse var nødvendig for Selskabets langsigtede interesser samt information om den fulgte procedure og en bekræftelse på, at denne procedure stemmer overens med Vederlagspolitikken. [↑](#footnote-ref-20)