

Flügger

Vederlagspolitik

Vederlagspolitik for bestyrelse og direktion i Flügger group A/S

1 Formål og principper

Vederlagspolitikken beskriver principperne for aflønning af bestyrelsen og direktionen i Flügger group A/S (herefter "Flügger" eller "selskabet"). Ved direktionen forstås de direktører, der er anmeldt til Erhvervsstyrelsen som direktører. Vederlagspolitikken er udarbejdet i overensstemmelse med selskabslovens §§ 139 og 139a samt anbefalinger for god selskabsledelse, der er offentliggjort af Komitéen for god Selskabsledelse som implementeret af Nasdaq Copenhagen A/S.

Strategien for Flügger fastlægges af bestyrelsen med fokus på at sikre den langsigtede bæredygtige udvikling af Flügger koncernens virksomhed og samtidig værdiskabelse for aktionærerne. Det overordnede formål med vederlagspolitikken er at:

- sikre en markedskonform og transparent aflønning af bestyrelse og direktion,
- sikre en aflønning der både fastholder, tiltrækker og motiverer kvalificerede kandidater til ledelsesorganerne i Flügger,
- skabe balance og samspil mellem de enkelte vederlagskomponenter, det vil sige det faste vederlag samt det kort- og langsigtede variable vederlag, der sammen med de angivne resultatkræfter eller key performance indicators ("KPI'er") sikrer overensstemmelse mellem direktionens incitament og Flüggers og dermed aktionærernes interesser, samt
- understøtte Flügger koncernens strategi, kort- og langsigtede interesser og bæredygtighed.

I forbindelse med udarbejdelse af vederlagspolitikken er der blevet taget hensyn til selskabets øvrige medarbejderes løn og ansættelsesvilkår, herunder pensionsordning, personalegoder og bonusordninger.

2 Bestyrelsen

Det er Nominerings- og Vederlagsudvalget der indstiller honorar til bestyrelsen til generalforsamlingens godkendelse i forbindelse med godkendelse af Flüggers årsrapport. Det årlige honorar til bestyrelsen fastsættes under hensyntagen til medlemmernes kompetencer, arbejdets art samt tidsforbrug til bestyrelsesarbejdet og medfølgende ansvar.

2.1 Fast årligt honorar

Medlemmerne af bestyrelsen skal modtage vederlag i form af fast årligt honorar. Bestyrelsesformanden og eventuel næstformand for bestyrelsen skal modtage et højere fast årligt honorar end de øvrige bestyrelsesmedlemmer som følger:

- Op til 3 x det årlige faste basis bestyrelseshonorar – til bestyrelsesformanden
- Op til 1,5 x det årlige faste basis bestyrelseshonorar – til en eventuel næstformand for bestyrelsen

Medlemmerne af bestyrelsen, som også er medlemmer af Revisionsudvalget, kan modtage separat vederlag for udvalgsarbejde i form af fast årligt honorar som følger:

- Op til 1 x det årlige faste basis bestyrelseshonorar – til formanden af Revisionsudvalget
- Op til 0,5 x det årlige faste basis bestyrelseshonorar – til alle øvrige medlemmer af Revisionsudvalget

Medlemmerne af bestyrelsen, som også er medlemmer af Nominerings- og Vederlagsudvalget modtager ikke separat vederlag for udvalgsarbejde.

Udgifter til rejse, ophold og øvrige omkostninger i forbindelse med bestyrelsesmøder refunderes efter regning.

Ingen af bestyrelsens medlemmer har ret til at modtage aktiebaseret variabel eller incitamentsbaseret aflønning, dog kan medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer modtage aktiebaseret variabel eller incitamentsbaseret aflønning i deres egenskab af menig ansat i Flügger. Bestyrelsens aflønning kan delvist ske i aktier.

Bestyrelsesmedlemmernes vederlag fremgår af Flüggers årsrapport samt vederlagsrapport.

3 Direktionen

Direktionens vederlag, i form af fast vederlag inklusive pension og goder samt variabelt vederlag i form af kontant bonus og aktiebaseret aflønning fastlægges af Nominerings- og Vederlagsudvalget og godkendes af bestyrelsen.

Vederlaget skal understøtte fastholdelse af medlemmer af direktionen såvel som opnåelsen af Flüggers strategiske kort- og langsigtede mål ved at gøre en del af vederlaget afhængig af opnåelsen af visse KPI'er, der understøtter selskabets strategi og de kort- og langsigtede mål.

I forbindelse med fastsættelse af størrelsen og sammensætningen af den variable incitamentsbaserede aflønning samt fordelingen mellem det samlede tildelte incitamentsbaserede vederlag og det faste vederlag tages hensyn til de overordnede principper for denne vederlagspolitik, herunder ønsket om at understøtte selskabets bæredygtighed og opfyldelse af kort- og langsigtede mål samt aktionærernes interesser.

3.1 Vederlagskomponenter

Direktionens vederlag kan bestå af en kombination af:

Vederlagskomponenter	Årlig maksimal værdi
Fast vederlag (inklusive pension og andre goder)	100%
Kortsigtet variabelt vederlag	Op til 50%*
Langsigtet variabelt vederlag	Op til 50%*

* Procentandel af det årlige faste vederlag (inklusive pension og andre goder)

Direktionens vederlag og fordelingen mellem fast vederlag og variabelt vederlag oplyses efter hvert regnskabsår i Flüggers vederlagsrapport.

3.2 Fast vederlag

Det samlede, faste vederlag til direktionen består af en fast grundløn inklusive pension og andre goder.

Grundlønnen inklusive pension og andre goder for det enkelte direktionsmedlem fastsættes årligt, og vil forventeligt udgøre mindst 50% af det samlede vederlag afhængigt af størrelsen af det variable vederlag. Det arbejdsgiverbetalte pensionsbidrag udgør op til 20% af den årlige grundløn. Goder kan være forsikring, fri telefon, internetadgang, avis samt firmabil.

Ingen af de faste vederlagskomponenter skal være resultatafhængige.

3.3 Variabelt vederlag

Bestyrelsen er bemyndiget til, som led i motivering af selskabets direktion, at tildele både kortsigtet og langsigtet variabelt vederlag.

I det omfang variabelt vederlag baseres på performance forbundet med specifikke KPI'er, kan sådanne KPI'er fastsættes for både kort- og langsigtet variabelt vederlag.

KPI'erne kan være finansielle og ikke-finansielle og kan sikre overensstemmelse mellem variabel aflønning, selskabets bæredygtighed, kort og langsigtede mål samt aktionærernes interesser. KPI'erne kan fastlægges med henblik på at understøtte de aktuelle strategiske, kortsigtede og langsigtede mål for selskabet. Specifikke mål kan inkludere finansielle mål, der relaterer sig til, men er ikke begrænset til, omsætning, indtjening, EBIT, samlet aktionærafkast, likviditet, overskud og equity value creation. Ikke-finansielle mål kan omfatte gennemførelse af strategiske projekter, vellykket integration af evt. akquisitioner, kunde- og medarbejdertilfredshed, ESG og CSR-relaterede mål såvel som mål relateret til individuel performance.

Opnåelsen af finansielle KPI'er baseres på selskabets resultater som indeholdt i Flüggers årsrapport for de relevante regnskabsår, og ikke-finansielle KPI'er vurderes internt eller med ekstern bistand.

3.3.1 Kortsigtet variabelt vederlag

Direktionen kan tildeles kortsigtet variabelt vederlag bestående af kontant bonus og/eller aktiebaseret aflønning, hvor optjeningen som udgangspunkt er afhængig af hel eller delvis opfyldelse af visse forudbestemte KPI'er, og visse mindstekrav under KPI'erne skal opfyldes, før den kontante bonus og/eller aktiebaseret aflønning opnås.

Værdien af det samlede kortsigtede variable vederlag kan på tildelingstidspunktet udgøre op til 50% af direktionsmedlemmets årlige faste vederlag, svarende til 25% af den samlede vederlagspakke.

3.3.2 Langsigtet variabelt vederlag

For at sikre fokus på den langsigtede værdiskabelse kan direktionen tilbydes at deltage i langsigtede incitamentsprogrammer, hvorved direktionen tildeles langsigtede variable komponenter i form af eksempelvis aktieoptioner, tegningsoptioner, Restricted Share Units (RSUs) og/eller Performance Share Units (PSUs). Udnyttelse heraf kan være betinget af hel eller delvis opfyldelse af visse forudbestemte KPI'er, der kan være knyttet op på, at fastlagte langsigtede mål indfries. Målene for de enkelte tildelinger fremgår af Flüggers vederlagsrapport.

Værdien af det samlede langsigtede variable vederlag kan på tildelingstidspunktet udgøre op til 50% af direktionsmedlemmets årlige faste vederlag.

Tildelte variable komponenter modnes normalt over en periode på 3 år efter tildelingstidspunktet, eller en periode som fastsat af bestyrelsen, og kan have delvise modninger i perioden. Tildelte variable komponenter bortfalder som udgangspunkt, såfremt de ikke er udnyttet inden udløb af en periode fra udnyttelsestidspunktet som fastsat af bestyrelsen.

Ved direktionsmedlemmets fratræden, bortfalder det aktiebaserede vederlag i det omfang, det ikke er udnyttet på fratrædelsestidspunktet, medmindre bestyrelsen forinden har besluttet, at tildelingen helt eller delvist bibeholdes. Bortfaldet sker automatisk og uden varsel.

Ved værdifastsættelsen af langsigtede variable komponenter på tildelingstidspunktet tilstræbes anvendt Black-Scholes-modellen, eller andre anerkendte beregningsmetoder (eksempelvis Monte Carlo).

3.4 Claw-back (tilbagebetaling m.v.)

I ekstraordinære tilfælde kan Flügger helt eller delvist reducere, tilbageholde eller tilbagekræve variabelt vederlag, som er optjent, tildelt eller udbetalt på basis af information, som efterfølgende viser sig at være fejlagtig, eller såfremt et medlem af direktionen vurderes ved forsætlighed at have forskyldt selskabet et væsentligt tab, eller handlet i ond tro med hensyn til andre forhold, der indebar en udbetaling af et for højt variabelt vederlag.

3.5 Varighed af ansættelse og opsigelse

Direktionsmedlemmets ansættelseskontrakter er som hovedregel tidsbegrænsede.

Flüggers opsigelsesvarsel over for direktionsmedlemmerne bliver individuelt forhandlet og spænder fra 12 til 24 måneder, mens direktionsmedlemmernes opsigelsesvarsel over for Flügger spænder fra 6 til 12 måneder.

Enkelte direktionsmedlemmer kan have andre ansættelses- og opsigelsesvilkår, indgået før vedtagelsen af denne vederlagspolitik, hvilket vil fremgå af Flüggers vederlagsrapport.

Det samlede vederlag for opsigelsesperioden, inklusive eventuelle fratrædelsesgodtgørelser, til et direktionsmedlem må ikke samlet overstige værdien af to års vederlag, inklusive alle vederlagsandele.

4 Fravigelse af vederlagspolitikken

Bestyrelsen kan under særlige omstændigheder, og på baggrund af Nominerings- og Vederlagsudvalget oplæg, træffe beslutning om midlertidigt at fravige principperne i vederlagspolitikken, såfremt det vurderes nødvendigt for at sikre selskabets langsigtede interesser og bæredygtighed.

Bestyrelsen kan blandt andet træffe beslutning om at fravige størrelsen af det faste og variable vederlag, vederlagsdelenes relative andele, vilkårene for kortsigtet og langsigtet variabelt vederlag, herunder modnings- udnyttelses- og bindingsperioden samt fratrædelsesgodtgørelser.

Enhver fravigelse fra vederlagspolitikken skal godkendes af bestyrelsen og beskrives i Flüggers vederlagsrapport, herunder baggrunden herfor.

5 Godkendelse og offentliggørelse

Bestyrelsen har nedsat et Nominerings- og Vederlagsudvalg som udarbejder og fremlægger vederlagspolitikken for bestyrelsen til behandling og godkendelse, inden den fremlægges for generalforsamlingen til godkendelse. Nominerings- og Vederlagsudvalg vurderer årligt vederlagspolitikken med henblik på at sikre fortsat sammenfald mellem bestyrelsen og direktionens interesser, selskabets bæredygtighed og kort- og langsigtede mål samt aktionærernes interesser.

Vederlagspolitikken fremlægges til godkendelse på generalforsamlingen mindst hvert fjerde år samt ved enhver væsentlig ændring.

Nominerings- og Vederlagsudvalget påser, at vederlag udbetalt til medlemmer af bestyrelsen og direktionen er i overensstemmelse med principperne og rammerne i vederlagspolitikken.

Det er bestyrelsens vurdering, at interessekonflikter i forbindelse med udarbejdelsen af vederlagspolitikken er minimeret og håndteret. Interessekonflikter undgås ved at:

- bestyrelsens vederlag fastsættes af generalforsamlingen,
- den faktiske aflønning til direktionen beslutes af bestyrelsen inden for rammerne af vederlagspolitikken, og
- direktionen ikke har beslutningskompetence i relation til vederlagspolitikken og det faktiske vederlag til direktionen.

6 Vederlagsrapport

Bestyrelsen udarbejder årligt en vederlagsrapport, som giver et samlet overblik over vederlag udbetalt til medlemmer af bestyrelsen og direktionen på både et samlet og individuelt niveau. Vederlagsrapporten fremlægges for generalforsamlingen til vejledende afstemning.

7 Offentliggørelse

Vederlagspolitikken er tilgængelig på Flüggers hjemmeside, www.flugger.com, med angivelse af dato for vedtagelse.

Denne politik er godkendt af bestyrelsen den 27. juni 2024 og godkendt på Flüggers ordinære generalforsamling den 21. august 2024.