

Vederlagspolitik for Scandinavian Brake Systems A/S

Indledning

Scandinavian Brake Systems A/S ("SBS A/S") vederlagspolitik ("Vederlagspolitikken") er udarbejdet i henhold til kravene i § 139 og § 139 a i selskabsloven.

Vederlagspolitikken fastsætter rammen for vederlag til medlemmerne af SBS A/S' bestyrelse ("Bestyrelsen") og direktion ("Direktion"). Direktionen betyder alle direktionsmedlemmer, registreret hos Erhvervsstyrelsen. Vederlagspolitikken gælder for vederlag modtaget af medlemmer af Bestyrelsen og Direktionen, for arbejde udført for SBS A/S, herunder alle virksomheder i SBS-koncernen.

Generelle principper

De overordnede formål med Vederlagspolitikken er, at:

- ❖ Tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede medlemmer af Bestyrelsen og Direktionen.
- ❖ Sikre sammenfald af interesserne og niveauet for vederlaget til Bestyrelsen og Direktionen med interesserne hos selskabets aktionærer og markedspraksis.
- ❖ Understøtte SBS A/S' forretningsstrategi, langsigtede interesser og bæredygtighed for dermed at udbygge SBS A/S' position som en værdiskabende virksomhed og øge lønsomheden markant til gavn for aktionærerne i SBS A/S.
- ❖ Sikre transparens, hvorved aktionærerne kan vurdere grundlaget for vederlæggelse af Bestyrelsen og Direktionen i SBS A/S.

Ved udarbejdelsen af vederlagspolitikken er løn og ansættelsesvilkår for selskabets medarbejdere taget i betragtning, idet aflønningen af selskabets medarbejdere følger de samme overordnede principper som aflønning af Direktionen via aflønning med fast løn, pension, sædvanlige goder afhængig af bl.a. indplacering i organisationen og anciennitet samt mulighed for kontant bonus ved opnåelse af specifikke mål. SBS A/S har etableret en overskudsdelingsordning for alle medarbejdere inkl. Direktionen. For at være berettiget til overskudsandel skal medarbejderen være ansat pr. 31. december og i hele regnskabsåret. Beløbet, der er til disposition for overskudsdeling, beregnes som 5% af SBS koncernens resultat før skat. Alle medarbejdere, der er berettiget til overskudsdeling, får udbetalt samme beløb, dog beregnes udbetaling til deltidsansatte med en forholdsmæssig andel. På denne måde sikres det, at aflønningen af medarbejderne bidrager til selskabets forretningsstrategi, langsigtede interesser og bæredygtighed.

Med henblik på at undgå interessekonflikter kan Bestyrelsen ved revision af vederlagspolitikken konsultere direktionen, men direktionen har ingen beslutningskompetencer i relation hertil. Da bestyrelsesaflønningen udelukkende består af faste honorarer, der godkendes af generalforsamlingen, er der ikke risiko for interessekonflikter i forbindelse med bestyrelsens arbejde med vederlagspolitikken.

Vederlag til Bestyrelsen

Medlemmer af Bestyrelsen aflønnes med et fast årligt vederlag.

Det årlige vederlag til medlemmer af Bestyrelsen skal være i overensstemmelse med markedsvilkårene i sammenlignelige børsnoterede selskaber under hensyntagen til de nødvendige kompetencer, indsats samt omfanget af arbejdet som medlem af Bestyrelsen.

Alle medlemmer af Bestyrelsen modtager det samme faste årlige basisvederlag bortset fra formanden og næstformanden, som i overensstemmelse med markedspraksis modtager henholdsvis fire gange det årlige basisvederlag og to gange det årlige basisvederlag.

De generalforsamlingsvalgte medlemmer af Bestyrelsen vælges af generalforsamlingen for en periode på et år, typisk på den ordinære generalforsamling. Der gælder ingen fastholdelses- eller fratrædelsesordninger for selskabets bestyrelsesmedlemmer.

Medlemmer af Bestyrelsen vil ikke være omfattet af nogen form for incitamentsaflønning eller være berettiget til variabel aflønning. Medarbejdervalgte medlemmer af Bestyrelsen kan i deres egenskab af medarbejdere være omfattet af generelle incitamentsordninger for medarbejdere i SBS A/S.

De enkelte medlemmer af Bestyrelsen kan under særlige omstændigheder modtage yderligere vederlag, såfremt et medlem af Bestyrelsen påtager sig specifikke ad hoc opgaver, der ligger uden for Bestyrelsens sædvanlige ansvarsområder.

Vederlaget til Bestyrelsen skal for det indeværende regnskabsår godkendes på den ordinære generalforsamling under et særligt punkt på dagsordenen. Forslag til Bestyrelsens vederlag skal fremgå af indkaldelsen til den ordinære generalforsamling.

Vederlag til Direktionen

Vederlaget til medlemmerne af Direktionen kan bestå af følgende faste og variable komponenter:

- ❖ En fast årlig grundløn
- ❖ En kortsigtet kontantbaseret incitamentsordning (kontant bonus)
- ❖ En langsigtet aktiebaseret incitamentsordning
- ❖ Ekstraordinær engangsbonus ved specifikke hændelser
- ❖ Sædvanlige personalegoder, herunder firmabil mv.

Direktionen kan være opfattet af en pensionsordning og/eller selv sørge for deres egen pensionsplanlægning. En pensionsordning betalt af SBS A/S kan maksimalt udgøre op til 20% af den faste årlige grundløn.

De enkelte aflønningskomponenter skal sammen skabe en afbalanceret lønpakke, der underbygger formålet med Vederlagspolitikken som beskrevet under "Generelle principper".

Medlemmerne af Direktionen modtager ikke vederlag for direktions- eller bestyrelsesposter i SBS A/S' datterselskaber eller i eventuelle associerede selskaber.

Fast årlig grundløn

Den faste årlige grundløn for medlemmerne af Direktionen er baseret på en markedskonform vederlæggelse og vurderes af Bestyrelsen ved at sammenholde med sammenlignelige stillinger i relevante og sammenlignelige selskaber.

Kortsigtet kontantbaseret incitamentsordning

Den kortsigtede kontantbaserede incitamentsordning i form af en kontant bonus kan udgøre op til 80 % af den faste årlige grundløn.

De tilhørende mål for den kontantbaserede bonusordning afstemmes nøje i forhold til de mål, der er retningsgivende for SBS A/S' strategi, og Bestyrelsen vil årligt tilpasse disse i forhold til ændringer i strategien og SBS A/S' situation. Resultatkriterierne kan være en kombination af finansielle og ikke-finansielle kriterier, f.eks. omsætning, EBITDA-margin, årets resultat, kunde- og medarbejdertilfredshed.

Den kortsigtede kontantbaserede incitamentsordning (kontant bonus) skal være baseret på Direktionens samlede præstation og ansvar set i forhold til fastlagte mål samt SBS A/S' samlede præstation. Fastlæggelsen af den kontante bonus foretages af Bestyrelsen på baggrund af SBS A/S' årsrapport og på baggrund af øvrige oplysninger, som måtte være relevante for vurderingen af, om de fastsatte mål er opnået, herunder f.eks. interne rapporter om kunde- og medarbejdertilfredshed.

Ekstraordinær engangsbonus

Ekstraordinær engangsbonus kan i særlige situationer, eksempelvis i forbindelse med fastholdelse eller som følge af opnåelse af konkrete mål fastlagt af Bestyrelsen indgå med en ramme på op til 2 års fast grundløn. Fastlæggelse af en ekstraordinær engangsbonus skal følge samme principper som gælder for den kortsigtede kontantbaserede incitamentsordning.

Langsigtet aktiebaseret incitamentsordning

Den langsigtede aktiebaserede incitamentsordning består af aktieoptioner og/eller fantomaktier og sikrer Direktionen incitament til at varetage SBS A/S' langsigtede interesser. Værdien af aktieoptioner og fantomaktier opgøres på tildelingstidspunktet i henhold til Black-Scholes-metoden. Såvel aktieoptioner som fantomaktier kan udnyttes 3 år efter tildelingen. Hver aktieoption giver ret til at købe 1 aktie i SBS A/S til markedskursen på SBS A/S' aktier på tildelingstidspunktet. Hver fantomaktie giver ret til at modtage et kontant beløb svarende til forskellen mellem markedskursen på SBS A/S' aktier på tildelingstidspunktet og markedskursen på SBS A/S' aktier på udnyttelsestidspunktet.

Værdien af den samlede årlige tildeling til et Direktionsmedlem i henhold til det langsigtede aktiebaserede incitamentsordning kan på tildelingstidspunktet maksimalt udgøre 200 % af det pågældende medlems faste grundløn.

Sædvanlige personalegoder

Direktionsmedlemmer har mulighed for fri bil og tilbydes også sædvanlige personalegoder som eksempelvis sundhedsforsikring, avisabonnement, fri telefon og internetabonnement.

Mulighed for hel eller delvis tilbagebetaling af variabel aflønning

I særlige tilfælde kan variabel aflønning tildelt eller udbetalt til Direktionen kræves helt eller delvist reduceret eller tilbagebetalt. Det kan ske i de tilfælde, hvor den variable aflønning er tildelt, optjent eller udbetalt på grund af oplysninger, som efterfølgende viser sig at være fejlagtige.

Opsigelsesvarsler

Direktionens kontrakter er tidsbegrænsede, dog således at Direktionens medlemmer opsiges i samme år som det enkelte direktionsmedlem kan gå på pension – typisk 65-67 år. SBS A/S kan opsiges medlemmer af Direktionen med 12 måneders varsel. Medlemmer af Direktionen kan opsiges deres stilling med seks måneders varsel.

I forbindelse med et "change of control", der forstås som at SBS A/S sælges, så mere end 50% af aktierne skifter ejer, kan dette under nærmere omstændigheder medføre, at den administrerende direktør i henhold til den foreliggende direktørkontrakt har mulighed for at bede om sin opsigelse og vil i så fald modtage en fratrædelsesgodtgørelse svarende til 12 måneders gage.

Denne "Change of control"-klausul vil dog være sat ud af kraft i tilfælde af eventuelle væsentlige omorganiseringer og eventuelle frasalg af aktiviteter i koncernen, idet der er indgået tidsbegrænsede aftaler med Direktionen om et forlænget opsigelsesvarsel på ekstra 12 måneder i forhold til det normale opsigelsesvarsel, såfremt sådanne situationer måtte opstå. Der foreligger herudover ikke aftaler med Bestyrelsen og Direktionen om økonomisk kompensation ved "change of control".

Medlemmerne af Direktionen modtager ikke vederlag for direktions- eller bestyrelsesposter i SBS A/S' datterselskaber eller i eventuelle associerede selskaber.

Godkendelse og offentliggørelse af Vederlagspolitikken

Denne Vederlagspolitik er udarbejdet af og vil blive indstillet til godkendelse på den ordinære generalforsamling i SBS A/S den 5. juni 2020. Politikken vil efter vedtagelsen være tilgængelig på selskabets hjemmeside, <https://www.sbs-group.dk/>.

Bestyrelsen er ansvarlig for, at der mindst én gang årligt tages stilling til Vederlagspolitikken.

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

Vederlagspolitikken er gældende fra vedtagelsen den 5. juni 2020.