

## **VEDTAGET PÅ DEN ORDINÆRE GENERALFORSAMLING DEN 18. APRIL 2018**

### **VEDERLAGSPOLITIK FOR BESTYRELSE OG DIREKTION I BRØDRENE HARTMANN A/S, HERUNDER OVERORDNEDE RETNINGSLINJER FOR INCITAMENTS AFLØNNING I HENHOLD TIL SELSKABSLOVENS § 139**

#### **1 Indledning og formål**

Denne vederlagspolitik indeholder de overordnede retningslinjer for aflønning af bestyrelsen og direktionen i Brødrene Hartmann A/S ("Selskabet") og for incitamentsprogrammer for direktionen. Ved "direktionen" forstås de direktører, som er anmeldt til Erhvervsstyrelsen som direktører i Selskabet.

I henhold til selskabslovens § 139 skal bestyrelsen i et børsnoteret selskab, inden det indgår en konkret aftale om incitamentsaflønning med et medlem af selskabets bestyrelse eller direktion, have fastsat overordnede retningslinjer for selskabets incitamentsaflønning af bestyrelsen og direktionen. Retningslinjerne skal være behandlet og godkendt på selskabets generalforsamling.

Det overordnede formål med denne vederlagspolitik er at motivere, fastholde og tiltrække ledelsesmedlemmer med de faglige og personlige kompetencer, der er nødvendige for at drive virksomheden. Gennem Selskabets mulighed for at kunne tilbyde direktionen incitamentsaflønning er vederlagspolitikken også med til at sikre fortsat positiv udvikling af Selskabet og derigennem en god værdi for Selskabets aktionærer og medarbejdere samt en høj overensstemmelse mellem direktionens interesser og aktionærernes interesser i øget værdiskabelse.

#### **2 Generelle principper for bestyrelsens vederlag**

Bestyrelsens medlemmer modtager et fast årligt honorar, som fastsættes i forhold til arbejdets omfang og karakter, kravene til bestyrelsesmedlemmernes kompetencer samt i forhold til honorarer i sammenlignelige børsnoterede selskaber.

Bestyrelsens formand og næstformand samt medlemmer af revisionsudvalget modtager et tillæg for deres udvidede arbejdsopgaver.

Der kan herudover udbetales et skønsmæssigt vederlag for ad hoc-arbejde.

Bestyrelsen er ikke omfattet af en pensionsordning. Bestyrelsen har ingen incitamentsaflønning.

Udgifter i forbindelse med bestyrelsesmøder og udvalgsmøder samt rejseudgifter m.v. afholdt i Selskabets interesse refunderes efter regning.

Honorar til formand, næstformand, bestyrelsesmedlemmer samt revisionsudvalg oplyses i årsrapporten og fremlægges til godkendelse på den årlige generalforsamling, hvor bestyrelsen tillige fremsætter forslag til honoraret i det indeværende regnskabsår.

### **3 Generelle principper for direktionens vederlag**

For at tiltrække og fastholde ledelsesmæssig kompetence er elementerne i direktionens aflønning fastlagt under hensyntagen til dens arbejdsopgaver og værdiskabelse samt vilkår i andre danske virksomheder. Vederlaget til direktionen kan omfatte en fast løn, pension, en årlig kontant bonus, langsigtede kontantbaserede incitamentsordninger samt andre sædvanlige personalegoder. De enkelte vederlagselementer vægtes ud fra ønsket om at sikre en fortsat positiv udvikling af Selskabet på både kort og langt sigt.

#### *3.1 Fast løn*

Den faste løn honorerer direktionen for det daglige arbejde og sikrer en velafbalanceret overordnet vederlagspakke. Såfremt direktionen oppebærer honorar for bestyrelsesposter i Selskabets datterselskaber, nedsættes lønnen fra Selskabet med et tilsvarende beløb.

#### *3.2 Pension*

Direktionens medlemmer er omfattet af Selskabets pensions- og forsikringsordning. Direktionen er ikke omfattet af en ydelsesbaseret pensionsordning.

#### *3.3 Personalegoder*

Direktionens medlemmer er berettiget til sædvanlige personalegoder herunder bil, bredbåndsoptagelse i hjemmet, mobiltelefon med videre.

#### *3.4 Opsigelsesvilkår*

Selskabet kan opsiges ansættelsesforholdet med 12 måneders varsel. Direktionens medlemmer kan opsiges ansættelsesforholdet med Selskabet med 6 måneders varsel.

Såfremt en kontrollerende andel af aktierne i Selskabet skifter ejer uanset måden, og erhververen opfylder én eller flere af de i kapitalmarkedslovens § 44, stk. 2 og 3 anførte forhold, forlænges Selskabets opsigelsesvarsel til maksimalt 24 måneder med virkning fra den dag, hvor aktierne sælges. Det forlængede varsel gælder indtil 18 måneder efter overdragelsen.

Oplysninger om eventuelle aftalte fratrædelsesgodtgørelser/-kompensationer ved frivillig eller ikke-frivillig fratrædelse fremgår af årsrapportens noter.

### 3.5 Incitamentsafløjning

Det er bestyrelsens opfattelse, at Selskabet er afhængigt af ledelsesressourcer på højt niveau. Det er endvidere bestyrelsens opfattelse, at incitamentsafløjning af direktionen kan være et nyttigt instrument med henblik på at sikre Selskabets langsigtede værdiskabelse for aktionærene. Incitamentsafløjning vil blive udformet med henblik på at tiltrække, fastholde og motivere direktionsmedlemmer.

Hvorvidt et medlem af direktionen omfattes af et incitamentsprogram – og hvilken eller hvilke aftaler der konkret indgås – vil bero på, om bestyrelsen finder dette hensigtsmæssigt for at kunne opfylde hensynet om at skabe interessesammenfald mellem direktion og aktionærer og for at tilgodese såvel kort- som langsigtede mål. Herudover vil direktionens hidtidige og forventede præstation, hensynet til motivation og loyalitet samt Selskabets situation og udvikling generelt spille ind.

Incitamentsprogrammerne vil være baseret på målopfyldelse af en eller flere parametre såsom omsætning, driftsresultat, afkast af den investerede kapital, ændringer i driftskapital og lignende.

Konkrete aftaler om incitamentsprogrammer med medlemmer af direktionen vil være underlagt de følgende retningslinjer.

#### 3.5.1 Kortsigtede kontante bonusordninger

Kortsigtede kontante bonusordninger kan bestå af en årlig bonus, som det enkelte direktionsmedlem kan modtage, hvis specifikke mål for Selskabet og eventuelle personlige mål for det pågældende år opfyldes.

Den kortsigtede kontante bonus kan maksimalt svare til 50% af hvert deltagende direktionsmedlems faste løn.

Målene for direktionen fastsættes af bestyrelsens formandskab efter forudgående drøftelse med direktionen og bestyrelsen.

#### 3.5.2 Langsigtede kontante bonusordninger

Langsigtede kontante bonusordninger kan iværksættes i forhold til specifikke mål, fastsat over mindst tre fremtidige regnskabsår. Langsigtet kontant bonus kan endvidere bestå af bonus, beregnet som en andel af et givet regnskabsmæssigt resultat.

Den langsigtede kontante bonus kan maksimalt svare til 50% af hvert deltagende direktionsmedlems gennemsnitlige faste løn multipliceret med varigheden af ordningen (antal år).

Målene for direktionen fastsættes af bestyrelsens formandskab efter forudgående drøftelse med direktionen og bestyrelsen.

### 3.5.3 Andre kontante bonusordninger

I tillæg til de kort- og langsigtede bonusordninger kan der i konkrete tilfælde etableres andre bonusordninger, der kan medføre kontante bonusser på op til 50% af et direktionsmedlems faste løn. Sådanne ordninger kan etableres således, at de træder i kraft efter indtrædelsen af en særlig begivenhed, som engangstildeling eksempelvis i forbindelse med et konkret fastholdelsesbehov, eller i andre situationer, hvor bestyrelsen skønner det relevant.

### 3.5.4 Aktiebaserede ordninger

Selskabet anvender ikke aktiebaseret aflønning eller aktiebaserede incitamentsordninger.

### 3.5.5 Tilbagebetaling af variable lønkomponenter

I tilfælde af alvorlig misligholdelse, eller i tilfælde af at kortsigtet eller langsigtet bonustildeling er sket med udgangspunkt i regnskaber, der viser sig at være behæftet med alvorlige fejl, kan Selskabet kræve hel eller delvis tilbagebetaling af for meget udbetalt bonus.

## 4. Vederlagsrapport

Selskabet udarbejder en vederlagsrapport hvert år i forbindelse med Selskabets aflæggelse af årsrapport. Vederlagsrapporten vil indeholde oplysninger om det samlede vederlag hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen modtager fra Selskabet og andre selskaber i koncernen og eventuelle associerede virksomheder i de seneste tre år, herunder oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold. Vederlagsrapporten vil herudover indeholde en redegørelse for sammenhængen mellem vederlaget og Selskabets strategi og relevante mål herfor.

Oplysninger om det samlede vederlag til hvert medlem af Selskabets bestyrelse og direktion vil også fremgå af Selskabets årsrapport.

## 5. Offentliggørelse og ikrafttræden

Selskabets vedtægter indeholder en bestemmelse om, at generalforsamlingen har vedtaget retningslinjer for incitamentsaflønning af direktionen, jf. selskabslovens § 139.

Vederlagspolitikken, herunder retningslinjerne for incitamentsaflønning, vil efter godkendelse på Selskabets ordinære generalforsamling den 18. april 2018 straks blive offentliggjort på Selskabets hjemmeside ([www.hartmann-packaging.com](http://www.hartmann-packaging.com)). Vederlagspolitikken, herunder retningslinjerne for incitamentsaflønning, vil som minimum hvert fjerde år, samt ved ændringer i politikken, blive forelagt generalforsamlingen til godkendelse. Efter godkendelsen vil vederlagspolitikken, herunder retningslinjerne, straks blive offentliggjort på Selskabets hjemmeside med angivelse af datoen for generalforsamlingens godkendelse.