

Vederlagsrapport 2019

Hartmann søger at sikre, at vederlaget til bestyrelse og direktion er fastlagt på et konkurrencedygtigt og rimeligt niveau for selskaber af Hartmanns størrelse og kompleksitet med henblik på at sikre, at Hartmann kan tiltrække og fastholde kompetente personer.

Koncernens vederlagspolitik og mulighed for at tilbyde direktionen incitamentsaflønnning bidrager 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. Incitamentsprogrammerne vil være baseret på målopfyldelse af en eller flere parametre såsom omsætning, driftsresultat, afkast af den investerede kapital, ændringer i driftskapital og lignende.

Vederlag til bestyrelsen

Vederlaget til bestyrelsen er et fast honorar, der godkendes på selskabets ordinære generalforsamling. Menige medlemmer honoreres med et årligt honorar på 225.000 kr. pr. medlem. Næstformanden modtager 1,5 gange menigt honorar og formanden 3 gange menigt honorar.

Derudover udgør vederlaget til revisionsudvalget et fast honorar, der også godkendes på selskabets ordinære generalforsamling. Menige medlemmer honoreres med et årligt honorar på 112.500 kr. pr. medlem. Formanden modtager 337.500 kr. i honorar. Deltagelse i nominerings- og vederlagsudvalget honoreres ikke.

Der kan herudover udbetales et skønmæssigt vederlag for ad hoc-arbejde, men denne mulighed blev ikke anvendt i 2019. Bestyrelsen er ikke omfattet af en pensionsordning og modtager ikke incitamentsaflønnning.

Vederlag til individuelle bestyrelsesmedlemmer 2017-2019

t.kr.	2019			2018			2017		
	Bestyrelse	Udvalg	I alt	Bestyrelse	Udvalg	I alt	Bestyrelse	Udvalg	I alt
Agnete Raaschou-Nielsen	675,0		675,0	675,0	-	675,0	656,3	-	656,3
Jan Klarskov Henriksen ³	225,0		225,0	268,8	-	268,8	-	-	-
Jan Madsen ¹	168,8	84,4	253,1	-	-	-	-	-	-
Jørn Mørkeberg Nielsen ²	75,0	37,5	112,5	225,0	112,5	337,5	218,8	109,4	328,2
Karen Angelo Hækkerup ¹	168,8		168,8	-	-	-	-	-	-
Marianne Schelde ¹	168,8	84,4	253,1	-	-	-	-	-	-
Niels Hermansen ⁴	-	-	-	150,0	-	150,0	437,5	-	437,5
Steen Parsholt	337,5	337,5	675,0	309,4	337,5	646,9	218,8	327,8	546,6
<i>Medarbejdervalgte</i>									
Andy Hansen	225,0		225,0	225,0	-	225,0	218,8	-	218,8
Jan Peter Antonisen ⁴	-	-	-	75,0	-	75,0	218,8	-	218,8
Niels Christian Petersen ⁴	-	-	-	75,0	-	75,0	218,8	-	218,8
Palle Skade Andersen ³	225,0		225,0	168,8	-	168,8	-	-	-
Vederlag i alt	2.268,8	543,8	2.812,5	2.172,0	450,0	2.622,0	2.187,8	437,2	2.625,0

¹ Tiltrådt 9. april 2019.

² Fratrådt 9. april 2019.

³ Tiltrådt 18. april 2018.

⁴ Fratrådt 18. april 2018.

Det offentliggjorte vederlag omfatter ikke refunderede udgifter afholdt af de individuelle bestyrelsesmedlemmer i forbindelse med mødeaktivitet i Hartmann.

Vederlag til direktionen

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 Hartmann på både kort og langt sigt.

I 2019 var aflønningen af direktionen baseret på en fast gage, bidragsbaseret pension, bonus samt øvrige goder i form af fri bil og telefon. Bonus tildeles individuelt efter en konkret målopfyldelse. Vederlagspolitikken for direktionen indeholder et etårigt kontant bonusprogram, der er baseret på finansielle mål og maksimalt kan udgøre 50% af den individuelle basisløn før pension.

I forbindelse med ansættelsen af selskabets nuværende direktionsmedlemmer i 2018 videreførte selskabet ikke det langsigtede kontante bonusprogram, der var relateret til den forhenværende direktions eksekvering på og selskabets opnåelse af målsætninger i den flerårige strategi, som udløb ved regnskabsårets udgang. Efter ansættelsen af den nuværende direktion har det variable vederlag derfor alene været udgjort af det omtalte etårige bonusprogram. Bestyrelsen overvejer løbende at gøre brug af vederlagspolitikens mulighed for at anvende både årlig og flerårig bonus til direktionen.

Vederlag til individuelle direktionsmedlemmer 2017-2019

mio. kr.	Løn	Kortsigtet bonus	Langsigtet bonus	Pension	Øvrige goder	I alt
Torben Rosenkrantz-Theil	3,6	1,6	0,0	0,4	0,2	5,8
Flemming Steen	3,0	1,2	0,0	0,0	0,2	4,4
Vederlag i alt i 2019	6,6	2,8	0,0	0,4	0,4	10,2

mio. kr.	Løn	Kortsigtet bonus	Langsigtet bonus	Pension	Øvrige goder	I alt
Torben Rosenkrantz-Theil ¹	2,7	0,1	0,0	0,3	0,2	3,3
Flemming Steen ²	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8
Ulrik Kolding Hartvig ³	0,5	0,0	0,0	0,1	0,2	0,8
Marianne Rørslev Bock ⁴	2,0	0,1	0,0	0,2	0,2	2,5
Vederlag i alt i 2018	6,0	0,2	0,0	0,6	0,6	7,4

mio. kr.	Løn	Kortsigtet bonus	Langsigtet bonus	Pension	Øvrige goder	I alt
Ulrik Kolding Hartvig	3,4	0,0	(0,4)	0,4	0,2	3,6
Marianne Rørslev Bock	2,3	0,0	(0,2)	0,3	0,2	2,6
Vederlag i alt i 2017	6,0	0,0	(0,6)	0,7	0,4	6,2

¹ Tiltrådt 15. marts 2018.

² Tiltrådt 18. september 2018.

³ Fratrådt 18. februar 2018.

⁴ Konstitueret adm. direktør 18. februar – 15. marts 2018. Fratrådt 18. september 2018.

Det offentliggjorte vederlag omfatter ikke udbetalt eftervederlag for Ulrik Kolding Hartvig på 1,8 mio. kr. i 2018.

Bonus vedrører direktionsmedlemmernes optjening af bonus i de respektive regnskabsår. Den negative bonus i 2017 vedrører regulering af direktionens treårige bonusprogram. Det treårige bonusprogram er ophørt i 2018 uden omkostninger.

Medlemmer af koncerndirektionen har et opsigelsesvarsel på 12 måneder i tilfælde af opsigelse fra Hartmanns side. Hvis en kontrollerende andel af aktierne i selskabet skifter ejer, forlænges dette opsigelsesvarsel til 18 måneder med virkning fra den dag, hvor kontrollen overgår. Det forlængede varsel gælder indtil 18 måneder efter overdragelsen.