

Vederlagspolitik

1) Indledning

Denne vederlagspolitik ("politikken") beskriver sammensætningen af aflønningen af bestyrelsen og direktionen i SP Group A/S ("SP Group" eller "selskabet") og er udarbejdet i overensstemmelse med selskabslovens §§ 139 og 139a samt Anbefalinger for god Selskabsledelse.

Formålet med politikken er at beskrive rammerne for aflønningen af bestyrelsen og direktionen i SP Group, samt hvordan de enkelte aflønningskomponenter understøtter og bidrager til opfyldelse af selskabets forretningsstrategi såvel som en langsigtet og bæredygtig værdiskabelse.

I forbindelse med udarbejdelsen af denne politik er aflønningen af SP Groups medarbejdere samt andre relevante ansættelsesvilkår for medarbejderne taget i betragtning. For at understøtte opfyldelsen af SP Groups strategi følger aflønningen af selskabets medarbejdere samme overordnede principper og sammensætning af aflønningskomponenter, som er beskrevet i denne politik. Ved at anvende samme overordnede principper understøttes opfyldelsen af selskabets strategi på tværs af SP Group.

Politikken udarbejdes af SP Groups bestyrelse og fremlægges til godkendelse på generalforsamlingen. Udarbejdelsen af politikken foregår via en transparent proces og, i det omfang det er nødvendigt, med inddragelse af eksternt bistand.

SP Group vurderer, at der ikke er risiko for interessekonflikter i forbindelse med udarbejdelsen af politikken, idet politikken vedtages af bestyrelsen og godkendes af generalforsamlingen, og idet bestyrelsesmedlemmerne alene modtager fast aflønning, som godkendes af generalforsamlingen.

2) Overordnede principper

De overordnede formål med politikken er at sikre 1) at SP Groups bestyrelse og direktion og SP Groups aktionærer har sammenfaldende interesser, 2) at SP Group er i stand til at tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede bestyrelses- og direktionsmedlemmer, samt 3) langsigtet bæredygtig værdiskabelse til fordel for alle SP Groups interessenter. Aflønningen af bestyrelsen og direktionen, herunder fordelingen mellem fast og variabel aflønning, anses for at understøtte disse formål.

3) Bestyrelsens aflønning

Alle medlemmer af bestyrelsen modtager et fast årligt honorar ("basishonorar"). I det omfang et bestyrelsesmedlem indtræder eller udtræder i løbet af valgperioden, modtager bestyrelsesmedlemmet en prorata andel af det årlige honorar. Formanden kan modtage et honorar på op til tre gange basishonoraret, og næstformanden og formændene for nedsatte udvalg kan modtage et tillæg til basishonoraret på op til 50 % af basishonoraret, som følge af deres yderligere opgaver.

Bestyrelsens medlemmer modtager ikke incitamentsaflønning.

Hvis et medlem af bestyrelsen påtager sig særlige ad hoc opgaver i overensstemmelse med bestyrelsens forretningsorden, kan medlemmet med bestyrelsens godkendelse modtage et ad hoc honorar for det udførte arbejde. Ad hoc honoraret skal godkendes af aktionærerne på den førstkommende ordinære generalforsamling.

Rimelige udgifter afholdt i forbindelse med bestyrelsesmøder eller møder i udvalg, der er nedsat af bestyrelsen med henblik på udførelse af særlige opgaver for bestyrelsen, kan refunderes af selskabet.

Aflønningen af bestyrelsesmedlemmerne vurderes årligt af bestyrelsen. Bestyrelsesmedlemmernes aflønningskomponenter fastsættes ud fra en sammenligning med niveauet i relevante lignende danske og udenlandske selskaber.

Aflønningen af bestyrelsen godkendes hvert regnskabsår på generalforsamlingen.

Med henblik på at kunne tiltrække kvalificerede bestyrelsesmedlemmer har selskabet tegnet en sædvanlig bestyrelsesansvarsforsikring (D&O forsikring). I det omfang forsikringsdækningen ikke rækker, indestår selskabet i visse tilfælde for de yderligere krav, et bestyrelsesmedlem måtte personligt ifalde.

4) Direktionens aflønning

Aflønningen af direktionen består af faste og variable (kortsigtede og langsigtede) komponenter samt ikke-monetære goder. De variable komponenter består af en årlig kontantbonus samt en langsigtet aktiebaseret incitamentsordning.

Direktionens aflønning fastsættes ud fra en sammenligning med niveauet i lignende danske og udenlandske selskaber, og aflønningen fastsættes af bestyrelsen en gang årligt.

Medlemmerne af direktionen afholder selv deres pensionsindbetalinger.

Kombinationen af fast løn og kort- og langsigtede incitamentsordninger gives med henblik på at understøtte selskabets strategi ved at fremme indsatsen for at skabe gode finansielle resultater på kort sigt samt bæredygtig værdiskabelse for selskabets interessenter på lang sigt.

Den faste løn udgør mellem 50 og 100 % af værdien af det enkelte direktionsmedlems samlede aflønning afhængigt af opfyldelse af visse resultatmål, KPI'er, der gælder for den kortsigtede incitamentsordning, som beskrevet neden for.

Med henblik på at kunne tiltrække kvalificerede direktionsmedlemmer har selskabet tegnet en sædvanlig direktionsansvarsforsikring (D&O forsikring). I det omfang forsikringsdækningen ikke rækker, indestår selskabet i visse tilfælde for de yderligere krav, et direktionsmedlem måtte personligt ifalde.

4.1) Fast aflønning

Den samlede faste aflønning til direktionsmedlemmerne består af grundløn og ikke-monetære goder som f.eks. firmabil, forsikring, telefon mv. Derudover kan direktionsmedlemmer modtage tilskud til bolig samt refusion af omkostninger relateret til flytning over landegrænser samt visse andre omkostninger, som er forbundet med at etablere og opretholde en husholdning i forbindelse med flytning over landegrænser.

Den faste del af de enkelte direktionsmedlemmers aflønning oplyses hvert år i selskabets årsrapport og/eller i selskabets vederlagsrapport.

4.2) Variabel aflønning – kortsigtet incitamentsordning

Som en del af den variable aflønning kan direktionens medlemmer modtage en årlig kontant bonus svarende til op til 50 % af deres faste aflønning, der er knyttet til opfyldelsen af visse resultatmål (KPI'er), som fastsættes hvert år af bestyrelsen.

KPI'erne er knyttet til SP Groups finansielle resultater, herunder organisk vækst, driftsresultat (EBT) mv., men bestyrelsen kan vælge at supplere de KPI'er, der er knyttet til finansielle resultater, med andre ikke-finansielle KPI'er (ESG), hvis bestyrelsen finder det relevant for at understøtte opfyldelsen af selskabets strategi.

Ovennævnte bonus udbetales normalt i andet kvartal af det nye regnskabsår efter generalforsamlingens godkendelse af årsrapporten. Det udbetalte bonusbeløb beregnes forholdsmæssigt på grundlag af det antal dage, hvor direktionsmedlemmet har været ansat, samt på grundlag af vedkommendes årløn for det relevante regnskabsår. De faktiske bonusbeløb, der udbetales til de enkelte direktionsmedlemmer, oplyses hvert år i selskabets årsrapport og/eller i selskabets vederlagsrapport.

4.3) Variabel aflønning – langsigtet incitamentsordning

For at sikre fastholdelse og en direkte sammenhæng med den langsigtede værdiskabelse for aktionærer og interessenter har bestyrelsen besluttet at indføre en langsigtet incitamentsordning for direktionen i form af warranter.

I henhold til den langsigtede incitamentsordning kan medlemmerne af direktionen hver især modtage en årlig tildeling af warranter med en værdi på op til seks måneders grundløn på tildelingstidspunktet. Tildelingen beregnes på baggrund af grundlønnen pr. udgangen af forrige regnskabsår, med mindre bestyrelsen beslutter andet. Værdien af tildelte warranter beregnes efter Black-Scholes-modellen.

Warranterne har en løbetid på seks år og kan udnyttes efter tre år. Løbetiden på seks år sikrer, at direktionsmedlemmerne tilskyndes til at skabe langsigtede og ikke blot kortsigtede resultater for selskabet. Når warranterne modner, kan de udnyttes, og hver warrant giver ret til at købe én aktie i SP Group. Warranterne tildeles med en udnyttelseskurs, der er mellem 0 % og 10 % højere end markedskursen på tildelingstidspunktet med tillæg af 7,5 % pro anno frem til udnyttelsestidspunktet. Warranter, der ikke er udnyttet inden udløbet af udnyttelsesperioden, bortfalder automatisk uden kompensation. Bestyrelsen kan efter eget skøn beslutte at indføre relevante målsætninger som betingelse for optjening af warranter, hvis dette vurderes at være relevant med henblik på at understøtte selskabets forretningsstrategi og langsigtede værdiskabelse. Den langsigtede incitamentsordning indeholder sædvanlige bestemmelser om "good leavers" og "bad leavers" for at fremme fastholdelse og en langsigtet indsats rettet mod opfyldelsen af selskabets strategi.

Modtagerne kan vælge at optjene warranterne over 3 år eller købe dem mod kontant betaling. De skattemæssige konsekvenser for modtagerne som følge af tildelingen er selskabet uvedkommende.

Warranterne er afdækkede så vidt muligt gennem selskabets beholdning af egne aktier, alternativt ved udstedelse af nye aktier.

Bestyrelsen kan i ekstraordinære tilfælde beslutte at fremskynde modningen af warranter og/eller at ændre vilkårene for udnyttelse, f.eks. i tilfælde af væsentlige transaktioner der påvirker værdien af de tildelte warranter. Vederlagsrapporten vil i givet fald indeholde en beskrivelse af den fremskyndede modning og baggrunden herfor.

4.4) Ekstraordinære tildelinger

Med henblik på opfyldelse af formålet med denne politik kan bestyrelsen beslutte at tildele enkelte direktionsmedlemmer ekstraordinær engangsbonus i form af for eksempel tiltrædelsesbonus eller fastholdelsesbonus. Sådanne beløb oplyses i selskabets årsrapport og/eller i selskabets vederlagsrapport.

Ekstraordinære tildelinger kan bestå af kontant- og/eller aktiebaserede komponenter. Værdien af ekstraordinære tildelinger bør ikke udgøre mere end 100 % af den faste løn for den relevante stilling på tildelingstidspunktet.

5) Tilbagebetalingspligt, bod mv.

Vilkårene for både den kortsigtede og den langsigtede incitamentsordning indeholder bestemmelser om tilbagebetalingspligt (clawback), der i visse situationer giver SP Group ret til at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variabel aflønning fra medlemmer af direktionen. Alle variable aflønningskomponenter (efter både den kort- og den langsigtede incitamentsordning) kan kræves tilbagebetalt af SP Group, hvis beløbene blev udbetalt på grundlag af oplysninger, der viser sig at være fejlagtige i de tilfælde, hvor de variable lønandele er knyttet til resultatkriterier, og for alle variable lønandele, hvis et medlem af direktionen har handlet groft uagtsomt eller svigagtigt.

6) Opsigelse og fratrædelsesgodtgørelse

Medlemmerne af direktionen kan opsig deres ansættelsesforhold hos SP Group med seks måneders varsel.

Bestyrelsen kan ved fremtidige ansættelser ikke aftale længere end 24 måneders opsigelse. Direktionen kan ved fremtidige ansættelser ikke aftale længere end 12 måneders opsigelse.

Hvis direktionen opsiges af SP Group, skal selskabet ikke betale særlig fratrædelsesgodtgørelse.

Direktionsmedlemmernes ansættelseskontrakter er som hovedregel ikke tidsbegrænsede.

Hvis en direktør afgår ved døden, kan selskabet udbetale gage i op til 6 måneder efter til ægtefælle samt børn under 24 år, dog maksimalt til ansættelsesforholdets udløb, hvis det forinden var opsagt af en af parterne.

7) Afvigelser fra vederlagspolitikken

Bestyrelsen kan under særlige omstændigheder beslutte at afvige fra denne politik, hvis en del af politikken ikke længere tjener til at fremme selskabets resultater, opfyldelse af selskabets strategi eller som incitament for og afholdelse af medarbejdere.

Enhver afvigelse fra denne politik beskrives og forklares i selskabets årsrapport og/eller vederlagsrapport. Enhver ændring af strategiske aflønningskomponenter oplyses i selskabets årsrapport og/eller i selskabets vederlagsrapport.

8) Godkendelse og offentliggørelse

Bestyrelsen er ansvarlig for overholdelsen af denne politik og for at foretage en årlig gennemgang heraf.

Politikken fremlægges som minimum hvert fjerde år til generalforsamlingens godkendelse og i forbindelse med enhver foreslået væsentlig ændring heraf.

Denne politik er godkendt af bestyrelsen den 21. marts 2024 og på den ordinære generalforsamling den 25. april 2024. Politikken er tilgængelig på SP Groups hjemmeside www.sp-group.dk