

VEDERLAGSPOLITIK



KGL. HOFLEVERANDØR

Harboe

HARBOES BRYGGERI

VEDERLAGSPOLITIK

Indledning

Denne vederlagspolitik (Vederlagspolitikken) er udarbejdet i henhold til Selskabslovens §§ 139 og 139 a og indeholder de overordnede rammer for aflønning af bestyrelse og direktion i Harboes Bryggeri A/S. Direktionen omfatter de direktører i selskabet, der er registreret som sådan hos Erhvervsstyrelsen.

Vederlagspolitikken er godkendt af bestyrelsen forud for fremlæggelsen på generalforsamlingen i Harboes Bryggeri A/S den 28. august 2025. Selskabet vil mindst hvert 4. år og i tilfælde af ændringer fremlægge vederlagspolitikken til generalforsamlingens godkendelse.

Formål

Vederlagspolitikken skal gøre det muligt at tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede medlemmer af bestyrelse og direktion samt at sikre interessesammenfald mellem direktion og aktionærer. Vederlag til bestyrelse og direktion skal være sammenligneligt med niveauet i børsnoterede selskaber af tilsvarende størrelse og aktivitet.

Vederlagspolitikken og dens rammer skal understøtte selskabets strategi for vækst og værdiskabelse, bidrage til selskabets langsigtede interesser og bæredygtighed og samtidig sikre værdi for selskabets aktionærer.

Selskabet anvender samme overordnede principper for aflønningen af den øvrige ledelse og medarbejdere i koncernen med henblik på at sikre, at løn og ansættelsesforhold afspejler det aktuelle marked for talenter på alle niveauer i koncernen.

Selskabet tilrettelægger og administrerer løn- og vederlagsforhold i overensstemmelse med gældende lovgivning, herunder principperne i EU's løngennemsigtighedsdirektiv, med henblik på at sikre gennemsigtighed, objektivitet og ligeløn for arbejde af samme værdi.

Vederlag til bestyrelsen

Medlemmer af bestyrelsen honoreres med et fast kontant vederlag.

Bestyrelsesformanden modtager et honorar på 2 gange basishonoraret.

Vælges der en næstformand, modtager denne et honorar på 1,5 gange basishonoraret.

Formanden for Revisionsudvalget og Vederlags- og Nomineringsudvalget modtager et yderligere årligt honorar på 25% af basishonoraret, mens de menige medlemmer af udvalgene modtager et yderligere årligt honorar på 8,5% af basishonoraret.

Øvrige bestyrelsesmedlemmer vederlægges alene med basishonoraret.

De medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer honoreres på lige fod med de generalforsamlingsvalgte medlemmer.

Selskabet dækker nødvendige rejseomkostninger for bestyrelsesmedlemmerne.

Bestyrelsens vederlag i det pågældende regnskabsår godkendes hvert år på selskabets ordinære generalforsamling.

Bestyrelsesmedlemmer modtager ikke variabelt eller aktiebaseret vederlag.

Vederlag til direktionen

Vederlaget til direktionen fastsættes af bestyrelsen efter anbefaling fra Vederlags- og Nomineringsudvalget i overensstemmelse med den på generalforsamlingen godkendte vederlagspolitik.

Bestyrelsen vurderer årligt direktionsmedlemmernes aflønning på baggrund af den enkeltes arbejdsindsats samt både finansielle og ikke-finansielle resultater set i sammenhæng med selskabets generelle udvikling og langsigtede interesser.

Vederlagskomponenter

Direktionens vederlag består af en fast løn samt en incitamentsbaseret årlig kontant bonus, der er knyttet til direktørens personlige performance og udviklingen i selskabets driftsresultat (EBITDA). Den incitamentsbaserede kontante bonus udgør maksimalt 50% af den faste årsløn.

Direktionen deltager i selskabets bidragsbaserede pensionsordning. Selskabet har ingen aktiebaseret incitamentsaflønning.

Krav om 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, eller forudsætningerne for udbetaling er ændret. Krav om reducere eller tilbagebetaling kan ske i en periode op til 12 måneder efter tildeling.

Andre goder

Direktionsmedlemmerne får stillet sædvanlige arbejdsrelaterede goder til rådighed i form af firmabil, PC og telefon.

Ansættelseskontrakter

Direktionsmedlemmernes ansættelseskontrakter indeholder vilkår, der anses for sædvanlige og sammenlignelige med tilsvarende selskaber.

Opsigelsesvarslet er på maksimalt 24 måneder. I tilfælde af at kontrollen med selskabet ændres, kan opsigelsesvarslet dog forlænges med 6 måneder.

Ansættelseskontrakter med direktionen indeholder konkurrenceklausuler, der er gældende i maksimalt 12 måneder.

Afvigelse fra vederlagspolitikken

Bestyrelsen kan i særlige tilfælde – og efter anbefaling fra Vederlags- og Nomineringsudvalget beslutte at fravige vederlagspolitikken fx ved tildeling af tiltrædelses- eller fastholdelsesbonus, hvis det vurderes at gavne selskabets langsigtede interesser. Enhver fravigelse fra vederlagspolitikken beskrives i vederlagsrapporten.