

# Vederlagspolitik – Brd. Klee A/S



BRD. KLEE A/S  
Gadagervej 11  
DK-2620 Albertslund  
Tlf. +45 43868333  
Fax +45 43868388  
e-mail: klee@klee.dk  
www.klee.dk

CVR DK-46874412  
Danske Bank A/S  
Reg. nr. 9541  
Konto nr. 0003069400  
IBAN nr.  
DK5730000003069400  
SWIFT DABADKKK

## 1. Formål og generelle principper

Det overordnede formål med denne vederlagspolitik ("Vederlagspolitikken") for bestyrelsen og direktionen i Brd. Klee A/S ("Selskabet") er at medvirke til at fremme værdiskabelsen i Selskabet og at understøtte Selskabets overordnede strategi. Vederlagspolitikken er udarbejdet således, at ledelsens aflønning forholdsmæssigt flugter med det ansvar, som ledelsens opgaver indebærer, og at det relative forhold mellem ledelsens og medarbejdernes aflønning er på linje med sammenlignelige selskaber.

## 2. Bestyrelsens vederlag

Bestyrelsens almene medlemmer honoreres med et fast årligt basishonorar, mens honoraret til bestyrelsens formand fastsættes på baggrund af en multipel af basishonoraret. Bestyrelsesmedlemmer, som udfører særlige ad hoc-opgaver for Selskabet, kan modtage et særskilt honorar herfor. Honorar til bestyrelsesmedlemmer godkendes af Selskabets generalforsamling.

## 3. Direktionens vederlag

Direktionens samlede vederlag består af nedenstående vederlagskomponenter. Komponenternes relative andel afhænger af opfyldelsen af KPI'erne for direktionens variable aflønning.

| Komponent | Form     | Indhold   | Relativ andel af totale vederlag | Relativ andel af Grundløn |
|-----------|----------|---|----------------------------------|---------------------------|
| Grundløn  | Fast     | Årlig kontant grundløn, pensionsbidrag og sædvanlige personalegoder (firmabil, fri telefon, forsikring mv). | 77-100 %                         | 100 %                     |
| Bonus     | Variabel | Kontant bonus   | 0-23 %                           | 0 – 30%                   |

### 3.1 Grundløn

Den faste aflønningskomponent, herunder årlig grundløn, pensionsbidrag, personalegoder og andre sædvanlige faste lønkomponenter ("Grundlønnen"), er begrundet i ønsket om at sikre, at Selskabet kan tiltrække og fastholde kvalificerede direktionsmedlemmer på konkurrencedygtige vilkår. Grundlønnen er årligt til genstand for genforhandling på baggrund af disse parametre.

### 3.2 Variabel aflønning

Formålet med bonus er at ensrette direktionens og aktionærernes interesser, at fremme væksten og værdiskabelsen i Selskabet og at sikre gennemførelsen af Selskabets strategi. Fordelingen mellem fast og variabel aflønning er fastsat med henblik på at understøtte forsvarlige og langsigtede forretningsbeslutninger og sikre direktionen det



BRD. KLEE A/S  
Gadagervej 11  
DK-2620 Albertslund  
Tlf. +45 43868333  
Fax +45 43868388  
e-mail: klee@klee.dk  
www.klee.dk

CVR DK-46874412  
Danske Bank A/S  
Reg. nr. 9541  
Konto nr. 0003069400  
IBAN nr.  
DK5730000003069400  
SWIFT DABADKKK

rette incitament til – på kort og lang sigt – at opfylde Selskabets overordnede strategi. Retten til bonus i det pågældende regnskabsår kan fortabes i forbindelse med et direktionsmedlems fratrædelse. Herudover kan Selskabet i særlige tilfælde kræve udbetalingen af direktionens bonus tilbage (*claw-back*).

Bestyrelsen kan fastsætte relevante finansielle og ikke-finansielle resultatkræfter (KPI'er) (f.eks. EBIT, omsætning, omsætningshastighed samt produktivitet) og ikke-finansielle KPI'er (f.eks. samarbejde med bestyrelsen, rapporteringsklarhed og gennemførelse af konkrete projekter) for hele eller dele af direktionens bonus ("Resultatbonus"). Bestyrelsen kan endvidere tildele diskretionær bonus, såfremt bestyrelsen skønner, at dette er i overensstemmelse med Selskabets interesser og strategi.

De finansielle og ikke-finansielle resultatkræfter (KPI'er) for direktionens resultatbonus er forbundne med Selskabets forretningsstrategi og fastsættes i overensstemmelse med Selskabets kort- og langsigtede mål. KPI'erne fastsættes på baggrund af objektive målbare kriterier, som effektivt bidrager til bestyrelsens fastsættelse af, hvorvidt KPI'erne, helt eller delvist, er opfyldt. Direktionens bonus (Resultatbonus og diskretionær bonus) kan maksimalt udgøre 30% af det pågældende direktionsmedlems Grundløn (svarende til maksimalt 23% af det pågældende direktionensmedlems samlede vederlag).

### 3.3 Øvrige vilkår

Direktionsmedlemmernes kontrakter er ubegrænsede i tid og indeholder gensidig opsigelsesadgang. Selskabets opsigelsesvarsel over for et direktionsmedlem kan ikke overstige 12 måneder. Et direktionsmedlems opsigelsesvarsel over for Selskabet kan ikke overstige seks måneder. Selskabet kan indgå aftale om kompensation for forpligtelser i henhold til konkurrenceklausuler og/eller kunde- og leverandørklausuler ved et direktionsmedlems fratræden. Ved et direktionsmedlems død kan Selskabet udbetale et kontant beløb til ægtefælle og/eller børn under 18 år. Selskabet kan diskretionært afholde omkostninger til videreuddannelse af Selskabets direktionensmedlemmer, hvis dette tjener Selskabets langsigtede interesser.

## 4. Beslutningsproces og interessekonflikter

Bestyrelsen udarbejder Vederlagspolitikken og overvåger løbende Vederlagspolitikken indhold og effekt. Vederlagspolitikken vurderes årligt med henblik på at sikre overensstemmelse mellem ledelsens vederlag, Selskabets strategi og aktionærernes interesser. Selskabets bestyrelse inddrager i relevant omfang Selskabets direktion i beslutningsprocessen, idet det til enhver tid henhører under bestyrelsens kompetence at udarbejde Vederlagspolitikken. Det er Selskabets opfattelse, at der ikke foreligger risiko for interessekonflikter i forbindelse med bestyrelsens arbejde med Vederlagspolitikken, da bestyrelsen alene modtager faste honorarer, og da bestyrelsens faste honorar i alle tilfælde godkendes på Selskabets ordinære generalforsamling.



BRD. KLEE A/S  
Gadagervej 11  
DK-2620 Albertslund  
Tlf. +45 43868333  
Fax +45 43868388  
e-mail: klee@klee.dk  
www.klee.dk

CVR DK-46874412  
Danske Bank A/S  
Reg. nr. 9541  
Konto nr. 0003069400  
IBAN nr.  
DK5730000003069400  
SWIFT DABADKKK

## 5. Fravigelse fra vederlagspolitikken

Bestyrelsen kan i særlige tilfælde og på grundlag af objektive kriterier midlertidigt fravige vederlagspolitikken for så vidt angår direktionens variable aflønning, hvis en sådan fravigelse skønnes at gavne Selskabets langsigtede interesser, aktionærer eller bæredygtighed og under forudsætning af, at sådan afvigelse vedtages af bestyrelsen med mindst 2/3 majoritet blandt bestyrelsens medlemmer.

\*\*\*\*\*

Vederlagspolitikken blev enstemmigt vedtaget på generalforsamlingen den 20. januar 2020

Vederlagspolitik blev genvedtaget på ordinær generalforsamling 18. januar 2024.  
Der henvises til generalforsamlingsreferat.