

# Vederlagspolitik for Scandinavian Brake Systems A/S

## Indledning

Scandinavian Brake Systems A/S ("SBS A/S") vederlagspolitik ("Vederlagspolitikken") er udarbejdet i henhold til kravene i § 139 i selskabsloven.

Vederlagspolitikken omfatter retningslinjer for vederlag til medlemmerne af SBS A/S' bestyrelse ("Bestyrelsen") og direktion ("Direktion"). Direktionen betyder alle direktionsmedlemmer, registreret hos Erhvervsstyrelsen. Retningslinjerne gælder for vederlag modtaget af medlemmer af Bestyrelsen og Direktionen, for arbejde udført for SBS A/S, herunder alle virksomheder i SBS-koncernen.

## Generelle principper

Den overordnede målsætning med Vederlagspolitikken er, at:

- ❖ Tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede medlemmer af Bestyrelsen og Direktionen.
- ❖ Sikre sammenfald af interesserne og niveauet for vederlaget til Bestyrelsen og Direktionen med interesserne hos selskabets aktionærer og markedspraksis.
- ❖ Understøtte SBS A/S' langsigtede forretningsstrategi og bæredygtighed for dermed at udbygge SBS A/S' position som den værdiskabende sourcingvirksomhed og øge lønsomheden markant til gavn for aktionærene i SBS A/S.
- ❖ Sikre transparens hvorved aktionærene kan vurdere grundlaget for vederlæggelse af Bestyrelsen og Direktionen i SBS A/S.

## Vederlag til Bestyrelsen

Medlemmer af Bestyrelsen aflønnes med et fast årligt vederlag.

Det årlige vederlag til medlemmer af Bestyrelsen skal være i overensstemmelse med markedsvilkårene i sammenlignelige børsnoterede selskaber under hensyntagen til de nødvendige kompetencer, indsats samt omfanget af arbejdet som medlem af Bestyrelsen.

Alle medlemmer af Bestyrelsen modtager det samme faste årlige basisvederlag bortset fra formanden, som i overensstemmelse med markedspraksis modtager tre gange det årlige basisvederlag.

De generalforsamlingsvalgte medlemmer af bestyrelsen vælges af generalforsamlingen for en periode på et år, typisk på den ordinære generalforsamling. Der glæder ingen fastholdelses- eller fratrædelsesordninger for selskabets bestyrelsesmedlemmer.

Medlemmer af Bestyrelsen vil ikke være omfattet af nogen form for incitaments aflønning eller være berettiget til variabel aflønning. Medarbejdervalgte medlemmer af Bestyrelsen kan i deres egenskab af medarbejdere være omfattet af generelle incitamentsordninger for medarbejdere i SBS A/S.

De enkelte medlemmer af Bestyrelsen kan under særlige omstændigheder modtage yderligere vederlag, såfremt et medlem af Bestyrelsen påtager sig specifikke ad hoc opgaver, der ligger uden for Bestyrelsens sædvanlige ansvarsområder.

Vederlaget til Bestyrelsen skal for det indeværende regnskabsår godkendes på den ordinære generalforsamling under et særligt punkt på dagsordenen. Forslag til Bestyrelsens vederlag skal fremgå af indkaldelsen til den ordinære generalforsamling.

## Vederlag til Direktionen

Vederlaget til medlemmerne af Direktionen består af følgende faste og variable komponenter:

- ❖ En fast årlig grundløn
- ❖ En kortsigtet kontantbaseret incitamentsordning (kontant bonus)
- ❖ En langsigtet aktiebaseret incitamentsordning
- ❖ En ekstraordinær engangsbonus
- ❖ Andre goder såsom firmabil mv.
- ❖ Opsigelse og fratrædelsesgodtgørelse

Direktionen er ikke omfattet af en pensionsordning og sørger derfor for deres egen pensionsplanlægning.

De enkelte aflønningskomponenter skal sammen skabe en velafbalanceret lønpakke, der underbygger formålet med Vederlagspolitikken som beskrevet under "Generelle principper".

Vederlagspolitikken, herunder særligt aflønning af Direktionen, bidrager til SBS A/S' forretningsstrategi samt langsigtede interesser på flere måder.

Den faste årlige grundløn for medlemmerne af Direktionen er baseret på en markedskonform vederlæggelse og vurderes af Bestyrelsen ved at sammenholde med sammenlignelige stillinger i relevante og sammenlignelige selskaber.

Den kortsigtede kontantbaserede incitamentsordning kan udgøre op til 33,33% af den faste årlige grundløn.

De tilhørende mål for den kontantbaserede bonusordning afstemmes nøje i forhold til de mål, der er retningsgivende for SBS A/S' strategi, og Bestyrelsen vil årligt tilpasse disse i forhold til ændringer i strategien og SBS A/S' situation.

Den kortsigtede kontantbaserede incitamentsordning (kontant bonus) skal være baseret på direktionens samlede præstation og ansvar set i forhold til fastlagte mål samt SBS A/S' samlede præstation.

Den langsigtede aktiebaserede incitamentsordning sikrer Direktionen incitament til at varetage SBS A/S' langsigtede interesser. Det løbende revolverende optionsprogram indebærer, at der hvert år vederlagsfrit tildeles optioner med en værdi, der modsvarer op til 25% af den faste årlige grundløn. Værdien af de tildelte optioner opgøres i henhold til Black-Scholes-metoden.

Optionskursen fastsættes til gennemsnitskursen på 10 børsdage efter offentliggørelsen af årsrapporten for optjeningsåret.

Hvis Direktøren opsiges kontrakten, eller hvis Direktøren misligholder ansættelsesforholdet bortfalder alle tildelte optioner.

Ekstraordinær engangsbonus kan i særlige situationer indgås med en ramme på op til ét års fast grundløn.

Direktionsmedlemmer har mulighed for fri bil og tilbydes også sædvanlige personalegoder som eksempelvis sundhedsforsikring, avisabonnement, fri telefon og internetabonnement. Værdien af andre goder kan udgøre op til 9% af den faste årlige grundløn.

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.

SBS A/S kan opsiges medlemmer af Direktionen med 12 måneders varsel. Medlemmer af direktionen kan opsiges deres stilling med seks måneders varsel. Det samlede vederlag for opsigelsesperioden inklusiv fratrædelsesgodtgørelse kan ikke overstige to års samlede vederlag medmindre særlige omstændigheder gør sig gældende.

I forbindelse med et "change of control", der forstås som at SBS A/S sælges, så mere end 50% af aktierne skifter ejer, og dette samtidigt medfører væsentlige ændrede funktioner for den administrerende direktør, kan dette under nærmere omstændigheder medføre en forpligtelse på maksimalt 3 års vederlag til direktøren. Der foreligger ikke herudover aftaler med Direktionen om økonomisk kompensation ved fratræden i forbindelse med ejerskifte af væsentlige aktieposter.

Medlemmerne af Direktionen modtager ikke vederlag for direktions- eller bestyrelsesposter i SBS A/S' datterselskaber eller i eventuelle associerede selskaber.

## **Fravigelse af Vederlagspolitikken**

Bestyrelsen kan ved ekstraordinære omstændigheder beslutte at fravige den overordnede Vederlagspolitik. Fravigelsen skal være baseret på saglige og verificerbare kriterier og tjene SBS A/S' langsigtede interesser, SBS A/S' bæredygtighed eller SBS A/S' aktionærer.

Bestyrelsen er forpligtet til at forklare årsagen til en sådan fravigelse på den efterfølgende ordinære generalforsamling.

## **Godkendelse og offentliggørelse af Vederlagspolitikken**

Denne Vederlagspolitik vil blive gennemgået og indstilles til godkendelse på den ordinære generalforsamling i SBS A/S den 5. juni 2020.

Bestyrelsen er ansvarlig for, at der mindst én gang årligt tages stilling til Vederlagspolitikken.

Vederlagspolitikken skal ved enhver væsentlig ændring og mindst hvert fjerde år fremlægges til godkendelse på generalforsamlingen.

## TJEKLISTE TIL VEDERLAGSPOLITIKKEN

| INDHOLDSKRAV  | HJEMMEL - SELSKABSLOVEN   |
|---|---|
| <p><b>GENERELT KRAV:</b></p> <p>Vederlagspolitikken, jf. § 139, skal være klar og forståelig og bidrage til aktieselskabets forretningsstrategi, langsigtede interesser og bæredygtighed.</p>   | <p>§ 139 a, stk. 1</p>  |
| <p><b>SPECIFIKKE INDHOLDSKRAV:</b></p> <p>En forklaring på, hvordan vederlagspolitikken bidrager til aktieselskabets:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Forretningsstrategi</li> <li>❖ Langsigtede interesser og</li> <li>❖ Bæredygtighed</li> </ul> <p>En beskrivelse af de forskellige komponenter af:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Fast aflønning og</li> <li>❖ Variabel aflønning, herunder alle <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ bonusser og</li> <li>➤ andre goder, som kan tildeles ledelsesmedlemmer, med</li> </ul> </li> <li>❖ Indikation af komponenternes relative andel</li> </ul> <p>En forklaring på, hvordan aktieselskabets medarbejders løn og ansættelsesvilkår er blevet taget i betragtning ved udarbejdelse af vederlagspolitikken.</p> <p>Retningslinjer for</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Varigheden af kontrakter eller ordninger med ledelsesmedlemmer</li> <li>❖ De vigtigste elementer i <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Tillægspensionsordninger eller</li> <li>➤ Ordninger for tidlig pensionering og opsigelsesvilkår</li> </ul> </li> <li>❖ Opsigelsesperioder og</li> <li>❖ Betalinger i tilknytning til opsigelse</li> </ul> <p>En forklaring på den beslutningsproces, der anvendes ved vederlagspolitikken:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Fastlæggelse</li> <li>❖ Revision og</li> <li>❖ Gennemførelse, herunder</li> <li>❖ Foranstaltninger til at undgå eller håndtere interessekonflikter</li> </ul> | <p>§ 139 a, stk. 1, nr. 1</p> <p>§ 139 a, stk. 1, nr. 2</p> <p>§ 139 a, stk. 1, nr. 3</p> <p>§ 139 a, stk. 1, nr. 4</p> <p>§ 139 a, stk. 1, nr. 5</p> |

|  |                        |
|--|------------------------|
| <p>Indgår aktieselskabet aftaler om variabel aflønning, skal vederlagspolitikken indeholde klare, brede og varierede kriterier for tildeling af den variable løn. Vederlagspolitikken skal angive:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Oplysninger om de finansielle og ikkefinansielle resultatkrævier, herunder, hvor det er relevant, kriterier vedrørende virksomheders sociale ansvar, og en forklaring på, hvordan de bidrager til aktieselskabets forretningsstrategi, langsigtede interesser og bæredygtighed, samt de metoder, der skal anvendes til at fastlægge om resultatkrævierne er opfyldt, og</li> <li>2) Oplysninger om eventuelle udskydelsesperioder og om aktieselskabets mulighed for at tilbagekræve variabel aflønning.</li> </ol> | <p>§ 139 a, stk. 2</p> |
| <p>Tildeler aktieselskabet aktiebaseret aflønning, skal vederlagspolitikken tillige:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Indeholde retningslinjer for <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Modningsperioder og</li> <li>➤ En eventuel bindingsperiode for aktier efter udløbet af modningsperioden og</li> </ul> </li> <li>❖ Forklare, hvordan den aktiebaserede aflønning bidrager til aktieselskabets forretningsstrategi, langsigtede interesser og bæredygtighed</li> </ul>   | <p>§ 139 a, stk. 3</p> |
| <p>Ændres vederlagspolitikken, skal vederlagspolitikken beskrive og forklare alle væsentlige ændringer. Beskrivelsen skal indeholde oplysninger om, hvordan der er taget hensyn til aktionærernes afstemning om og holdning til vederlagspolitikken og vederlagsrapporterne, jf. § 139 b, siden generalforsamlingen seneste afstemning om vederlagspolitikken.</p>   | <p>§ 139 a, stk. 4</p> |
| <p>Aktieselskabets øverste ledelsesorgan kan under særlige omstændigheder midlertidigt fravige vederlagspolitikken, forudsat at vederlagspolitikken:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Indeholder en beskrivelse af de proceduremæssige betingelser herfor og</li> <li>❖ Specificerer de elementer af vederlagspolitikken, som kan fraviges.</li> </ul>   | <p>§ 139 a, stk. 5</p> |