



Bilag 1

Vederlagspolitik for bestyrelse og direktion i Royal Unibrew A/S

Denne vederlagspolitik for Royal Unibrews A/S' ("Royal Unibrew") bestyrelse og direktion er udformet med henblik på at afspejle aktionærernes og selskabets interesser og tage højde for eventuelle specifikke forhold, herunder de opgaver og det ansvar, ledelsen varetager. Samtidig skal vederlagspolitikken medvirke til at fremme langsigtede mål for varetagelse af selskabets interesser.

1. Generelle principper

Vederlagspolitikken beskriver principperne og rammerne for det samlede vederlag til bestyrelsen og direktionen. Vederlagspolitikken omfatter således både bestyrelsens og direktionens faste løn, pensions- og fratrædelsesordninger og andre goder samt variabelt vederlag under respekt for selskabets kort- og langsigtede mål, så selskabet sikrer, at aflønningsformen ikke leder til uforsigtighed, urimelig adfærd eller accept af risiko.

Royal Unibrews overordnede retningslinjer for incitamentsaflønning af bestyrelsen og direktionen, jf. selskabslovens 139, er en integreret del af vederlagspolitikken.

Direktionen skal forstås som de direktører, der hos Erhvervsstyrelsen er registreret som direktører i Royal Unibrew. Andre personalegrupper falder uden for rammerne af vederlagspolitikken, men kan (og normalt vil) have bonus- eller anden incitamentsaflønning inkluderet i deres respektive ansættelsesvilkår.

2. Bestyrelsens vederlag

Royal Unibrew tilstræber, at vederlaget til bestyrelsen svarer til niveauet i sammenlignelige selskaber, ligesom der endvidere tages hensyn til kravene til bestyrelsesmedlemmernes kompetencer, indsats og bestyrelsesarbejdets omfang, herunder antallet af møder.

Bestyrelsen honoreres med et fast kontant vederlag, der årligt godkendes af generalforsamlingen - senest i forbindelse med godkendelsen af årsrapporten for det pågældende år. Bestyrelsen modtager således ikke variabelt eller aktiebaseret vederlag.

I forbindelse med særligt omfattende ad hoc arbejde i udvalg eller lignende kan bestyrelsen på basis af arbejdets omfang fastsætte et særligt honorar.

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

Bestyrelsesmedlemmernes omkostninger til rejser, møder, ophold mv. refunderes af selskabet.

3. Direktionens vederlag

Direktionens ansættelsesvilkår og vederlag aftales konkret mellem den enkelte direktør og bestyrelsen inden for de rammer, som er beskrevet i nærværende vederlagspolitik. Vederlaget vil normalt indeholde en kombination af følgende vederlagskomponenter:

- Fast vederlag inklusive pension ("Bruttoløn"), jf. punkt 3.1(a),
- Sædvanlige accessoriske goder såsom firmabil, telefon, avis mv., jf. punkt 3.1(b),
- Ordinær bonus, jf. punkt 3.2(a),
- Langsigtet bonus, jf. punkt 3.2(b), og



- Ekstraordinær bonus, jf. punkt 3.2(c).

Det er bestyrelsens opfattelse, at kombinationen af og balancen mellem det faste og resultatafhængige vederlag for direktionen er med til at sikre, at Royal Unibrew kan tiltrække og fastholde direktionsmedlemmer med de rette kompetencer, samtidig med at direktionen gennem en delvist incitamentsbaseret aflønning opnår tilskyndelse til at skabe værdiskabelse til fordel for aktionærerne.

Vederlags- og Nomineringsudvalget vurderer og fastsætter årligt direktionens vederlag og sikrer, at vederlaget er i overensstemmelse med forholdene i sammenlignelige selskaber.

På bestyrelsens vegne gennemfører og aftaler Vederlags- og Nomineringsudvalget sædvanlige reguleringer af direktionens vederlags- og ansættelsesvilkår, herunder honorarer, sædvanlige bonusaftaler samt personalegoder, bilordninger og fratrædelsesaftaler. Indgåelse af nye aftaler og fastsættelse eller regulering af aktiebaserede incitamentsordninger forhandles af udvalget og indstilles til den samlede bestyrelses godkendelse eller besluttet af udvalget i henhold til konkret bemyndigelse fra den samlede bestyrelse.

3.1 Fast vederlag

a. *Bruttoløn*

Hensigten med det årlige faste vederlag inklusive pension, dvs. Bruttolønnen er i det væsentligste at tiltrække og fastholde direktionsmedlemmer med de fornødne professionelle og personlige kompetencer.

b. *Sædvanlige accessoriske goder*

Direktionen har udover Bruttolønnen en række sædvanlige, arbejdsrelaterede goder til rådighed, herunder firmabil, telefon, avis m.m. ligesom direktionen er omfattet af Royal Unibrews sædvanlige forsikringsordninger, såsom ulykke- og livsforsikring.

3.2 Variabelt vederlag (bonus)

En bonus eller bonusordning kan have en løbetid på ét eller flere år og kan være afhængig af, at en eller flere bestemte begivenheder indtræffer vedrørende Royal Unibrew. Der kan også være tale om fastholdelsesbonus, loyalitetsbonus eller lignende. Hvorvidt, der sker udbetaling eller tildeling af bonus, vil afhænge af, om de betingelser og mål, der er defineret i aftalen, er opnået helt eller delvist. Dette kan dreje sig om personlige mål knyttet til den pågældende direktørs egen præstation, Royal Unibrews resultater, resultater i en eller flere af Royal Unibrews forretningsenheder eller en relevant begivenheds indtræden.

a. *Ordinær bonus (kortsigtet)*

Det enkelte medlem af direktionen kan tillægges en årlig ordinær kontant bonus, der maksimalt kan udgøre 60 % af den pågældendes Bruttoløn. Niveauet for bonus fastsættes af bestyrelsen.

Den ordinære kontante bonus har til hensigt at sikre opfyldelsen af selskabets kortsigtede mål. Til- delingen af bonus og størrelsen heraf vil derfor afhænge af opfyldelsen af de mål, som aftales for ét år ad gangen. Disse mål vil primært relatere sig til opnåelse af selskabets budgetterede mål og resultater eller opnåelse af økonomiske nøgletal eller andre målbare personlige resultater af økonomisk eller ikke-økonomisk karakter.

b. *Langsigtet bonus (kontant eller betingede aktier)*

Det enkelte medlem af direktionen kan tillægges en langsigtet kontant bonus, der optjenes over en flerårig periode, typisk for en 3-årig periode. For en sådan flerårig periode kan den samlede kontante bonus maksimalt andrage 2 gange den pågældendes årlige Bruttoløn.

Det enkelte medlem af direktionen kan i stedet for – eller i supplement til – en langsigtet kontant bonus, jf. ovenfor, tillægges en langsigtet bonus i form af betingede aktier, der optjenes over en tilsvarende flerårig periode, typisk for en 3-årig periode. Der kan for en sådan flerårig periode maksimalt tildeles betingede aktier med en værdi, der på tildelingstidspunktet af bonusaftalen svarer til 2/3 af den årlige Bruttoløn per år. Aktiernes værdi opgøres til børskursen på tildelingstidspunktet.

Langsigtet kontant bonus og værdien på tildelingstidspunktet af betingede aktier kan for den pågældende flerårige års periode tilsammen ikke overstige 2/3 af den pågældendes årlige Bruttoløn per år.

Den langsigtede bonus har til hensigt at sikre opfyldelsen af selskabets langsigtede mål. Tildelingen af denne bonus og størrelsen heraf vil derfor afhænge af opfyldelsen af selskabets målsætninger.

c. Ekstraordinær bonus

Ud over den ovennævnte ordinære kortsigtede - eller langsigtede bonus kan bestyrelsen - hvis den skønner det hensigtsmæssigt for at opfylde målene om at tiltrække og fastholde nøglepersoner samt for konkret at tilskynde til værdiskabelse for aktionærerne – helt ekstraordinært tildele de enkelte direktionsmedlemmer en supplerende diskretionær bonus, herunder f.eks. i form af fastholdelsesbonus, loyalitetsbonus, betingede aktier eller bonus for en særlig indsats. En ekstraordinær bonus kan således bestå af kontant- eller aktiebaseret vederlag eller en kombination heraf. En ekstraordinær bonus kan maksimalt udgøre 1 gang den pågældendes Bruttoløn.

3.3 Øvrige vilkår

a. Claw-back

Såfremt det efter tildelingen af bonus til direktionen, jf. punkt 3.2, konstateres, at den er udbetalt fejlagtigt, kan selskabet i helt særlige tilfælde kræve hel eller delvis tilbagebetaling af denne.

b. Opsigelsesvarsler/fratrædelsesgodtgørelse

Royal Unibrew A/S kan opsig ansættelsesforholdet med op til 12 måneders varsel. Et direktionsmedlem kan opsig ansættelsesforholdet med Royal Unibrew A/S med 6 måneders varsel. Der kan indgås aftale om fratrædelsesgodtgørelse. I så fald vil den samlede værdi af vederlag for opsigelsesperioden, inkl. fratrædelsesgodtgørelse, ikke kunne overstige 2 års vederlag, inkl. alle vederlagskomponenter.

I tilfælde af en hel eller delvis overtagelse af Royal Unibrew A/S modtager direktionen ikke kompensation herfor. Dog kan bestyrelsen give et direktionsmedlem ret til at betragte sig som afskediget i en sådan situation.

c. Pension

De enkelte medlemmer af direktionen kan omfattes af pensionsordninger. Efter indstilling fra Vederlags- og Nomineringsudvalget tager bestyrelsen stilling til dette ved indgåelse af kontrakt med direktionen i forbindelse med den årlige vurdering af vederlaget til de enkelte medlemmer af direktionen.



d. Dækning af udgifter

Udgifter i forbindelse med rejser, møder, uddannelse m.v. refunderes efter regning.

4. Godkendelse og offentliggørelse

Vederlagspolitikken er behandlet og godkendt på Royal Unibrews ordinære generalforsamling den 25. april 2019.

Vederlagspolitikken findes på Royal Unibrews hjemmeside www.royalunibrew.com.

Som dirigent:

Niels Kornerup