



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. Denne vederlagspolitik er udarbejdet i overensstemmelse med bestemmelserne i selskabslovens §§ 139 og 139a.

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 med respekt for selskabets kort- og langsigtede mål, så selskabet sikrer, at aflønningsformen ikke fører til uforsigtighed, urimelig adfærd eller accept af risiko.

Som led i bestyrelsens udarbejdelse af vederlagspolitikken har bestyrelsen taget højde for den årlige stigning i grundlønnen til ansatte i Royal Unibrew. Bestyrelsen har endvidere taget hensyn til og vurderet, at forholdet mellem vederlaget til direktionen og aflønningsvilkårene for andre ansatte i Royal Unibrew flugter med direktionens opgaver og ansvar i forhold til selskabets øvrige ansatte.

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 vil normalt) have bonus- eller anden incitamentsaflønning inkluderet i deres respektive ansættelsesvilkår.

2. Bestyrelsen

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.

Medlemmerne af 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 Royal Unibrew. Efter omstændighederne kan Royal Unibrew betale omkostninger til social sikring og andre lignende skatter og afgifter pålagt af udenlandske myndigheder i relation til bestyrelsesmedlemmets honorar.

3. Direktionen

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.
- Ordinær bonus, jf. punkt 3.2(a), og
- Langsigtet bonus, jf. punkt 3.2(b).

Derudover kan bestyrelsen i individuelle tilfælde tildele en ekstraordinær bonus til en direktør, jf. punkt 3.2(c).

Nedenstående tabel illustrerer de tilsigtede relative andele (afrundet) af vederlagskomponenterne (baseret på maksimal udnyttelse af den ordinære bonus, jf. punkt 3.2(a), og langsigtet bonus, jf. punkt 3.2(b)), med forbehold for tilpasninger og ekstraordinære *ad hoc*-bonusser (jf. punkt 3.2(c)) tildelt i overensstemmelse med vederlagspolitikken:

Vederlagskomponenter	Relativ andel af det samlede vederlag
Bruttoløn	44,0 %
Ordinær bonus	26,5 %
Langsigtet bonus	29,5 %

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.

De faste vederlagskomponenter er primært valgt for at sikre, at Royal Unibrew kan tiltrække og fastholde kvalificerede medlemmer af bestyrelsen og direktionen på konkurrencedygtige vilkår i forhold til selskaber, som Royal Unibrew typisk sammenlignes med. De variable vederlagskomponenter (ordinær bonus og langsigtet bonus) er valgt for at sikre, at direktionens og Royal Unibrews aktionærers interesser ensrettes, og at direktionen arbejder effektivt for at opnå de kort- og langsigtede mål i Royal Unibrews strategi.

3.1 Fast vederlag

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.

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 ulykkes- og livsforsikring.

3.2 Variabelt vederlag (bonus)

Udbetaling eller tildeling af ordinær bonus og/eller langsigtet bonus afhænger af, om en eller flere finansielle og/eller ikke-finansielle resultatkriterier ("KPI'er") – som defineres i den konkrete bonusaftale – er helt eller delvist opfyldt. Disse KPI'er kan vedrøre den pågældende direktørs individuelle præstation, Royal Unibrews finansielle resultater, finansielle resultater i en eller flere af Royal Unibrews forretningsenheder og/eller særlige begivenheder, som kan bidrage til at opnå målsætninger i Royal Unibrews strategi eller skabe større værdi for aktionærerne. Alle KPI'er er fastsat på baggrund af Royal Unibrews strategi, bæredygtighed, langsigtede mål og værdiskabelse for aktionærerne.

a. Ordinær Bonus (kortsigtet)

Det enkelte medlem af direktionen kan tildeles en årlig ordinær kontant bonus, der maksimalt kan udgøre 60 % af den pågældendes Bruttoløn. Niveauet for bonus fastsættes af bestyrelsen, idet bonustildelingen til enhver tid er betinget af opfyldelsen af relevante KPI'er.

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

b. Langsigtet bonus (kontant eller betingede aktier)

Det enkelte medlem af direktionen kan tildeles 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 2/3 gange den pågældendes årlige Bruttoløn.

Det enkelte medlem af direktionen kan i stedet for – eller i supplement til – en langsigtet kontant bonus, jf. ovenfor, tildeles 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.

Den langsigtede bonus har til hensigt at sikre opfyldelsen af Royal Unibrews langsigtede mål, som er fastlagt i Royal Unibrews strategi. Tildelingen af denne bonus og størrelsen heraf vil derfor afhænge af opnåelsen af finansielle og/eller ikke-finansielle KPI'er, som tilrettelægges i overensstemmelse med sådanne strategiske langsigtede målsætninger.

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

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 – 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.

d. Præstationsvurdering

De finansielle KPI'er, som finder anvendelse for direktionens variable vederlag, er identiske med de finansielle nøgletal, som danner grundlag for Royal Unibrews kort- og langsigtede strategi. KPI'erne måles derfor løbende og nøje som led i Royal Unibrews offentlige finansielle rapportering og ultimativt i forbindelse med aflæggelsen af Royal Unibrews reviderede årsrapport. Målbareheden af direktionens opfyldelse af KPI'erne er således fuldt transparent og verificeret som led i revisionen af Royal Unibrews årsrapport. For så vidt angår ikke-finansielle KPI'er vurderes opfyldelsen heraf på baggrund af objektive verificerbare kriterier baseret på eksterne kilder som eksterne rådgivere, offentlige myndigheder etc.

3.3 Øvrige vilkår

a. Claw-back

Bestyrelsen kan i særlige tilfælde tilbagekræve en tildelt bonus til direktionen (*claw-back*), f.eks. hvor udbetaling af bonus til et direktionsmedlem er sket på baggrund af ukorrekte eller forkerte oplysninger.

b. Opsigelsesvarsler/fratrædelsesgodtgørelse

Direktionsmedlemmernes ansættelsesforhold er som udgangspunkt ikke tidsbegrænset, men indeholder en gensidig opsigelsesadgang. Royal Unibrew kan opsiges ansættelsesforholdet med op til 12 måneders varsel.

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

I tilfælde af en hel eller delvis overtagelse af Royal Unibrew 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 nominerings- og vederlagsudvalget 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. Beslutningsproces

Nominerings- og vederlagsudvalget gennemgår og vurderer løbende vederlagspolitikens effekt og hensigtsmæssighed, som gennemgås mindst en gang om året. Nominerings- og vederlagsudvalgets gennemgang sigter mod at sikre, at bestyrelsens og direktionens vederlag er konkurrencedygtigt i forhold til relevante sammenlignelige selskaber og tilpasset Royal Unibrews kort- og langsigtede mål, og at vederlaget forøger værdiskabelsen for aktionærerne.

Hvis nominerings- og vederlagsudvalget – på baggrund af nominerings- og vederlagsudvalgets gennemgang af vederlagspolitikken – finder det nødvendigt at opdatere vederlagspolitikken, skal nominerings- og vederlagsudvalget udarbejde et forslag til bestyrelsen i overensstemmelse med bestyrelsens sædvanlige beslutningsproces.

Nominerings- og vederlagsudvalget konsulterer direktionen som en del af nominerings- og vederlagsudvalget overvejelser om en potentiel revision af vederlagspolitikken, men direktionen har ingen beslutningskompetence i relation til ændringer af vederlagspolitikken.

Hvis bestyrelsen godkender nominerings- og vederlagsudvalgets forslag om at ændre vederlagspolitikken, fremsætter bestyrelsen forslag om ændring af vederlagspolitikken på Royal Unibrews generalforsamling til aktionærernes overvejelse og godkendelse.

På vegne af bestyrelsen implementerer og aftaler nominerings- og vederlagsudvalget sædvanlige tilpasninger af vederlags- og ansættelsesvilkårene for direktionen, herunder honorarer, sædvanlige bonusordninger, personalegoder, bilordninger og fratrædelsesaftaler. Indgåelse af nye direktionskontrakter for medlemmer af direktionen og beslutninger om eller tilpasninger af aktiebaserede incitamentsordninger forhandles af nominerings- og vederlagsudvalget og forelægges til bestyrelsens godkendelse eller vedtages af nominerings- og vederlagsudvalget i henhold til særlig bemyndigelse fra bestyrelsen.

5. Interessekonflikt

Som led i gennemgangen og revisionen af vederlagspolitikken vil nominerings- og vederlagsudvalget engagere uafhængige rådgivere til at bistå med nominerings- og vederlagsudvalgets arbejde. Bestyrelsen, herunder nominerings- og vederlagsudvalget, og direktionen benytter ikke samme eksterne rådgivere i sager vedrørende vederlagsforhold.

Det er bestyrelsens opfattelse, at der ikke foreligger interessekonflikter i forbindelse med bestyrelsens (herunder nominerings- og vederlagsudvalget) proces for gennemgangen og revisionen af vederlagspolitikken, idet vederlaget for bestyrelsen godkendes af aktionærerne i Royal Unibrew, og da direktionen ikke har beslutningskompetence i relation til vederlagspolitikken.

6. Afvigelse fra vederlagspolitikken

Bestyrelsen kan i ekstraordinære tilfælde og baseret på gyldige, verificerbare og objektive kriterier midlertidigt afvige vederlagspolitikken, hvis afvigelsen skønnes at gavne Royal Unibrews langsigtede interesser eller aktionærerne i Royal Unibrew. Forslaget om en potentiel afvigelse af vederlagspolitikken skal forelægges for bestyrelsen af nominerings- og vederlagsudvalget til vedtagelse i overensstemmelse med bestyrelsens almindelige beslutningsprocedure.

Formålet med muligheden for at afvige fra vederlagspolitikken er at sikre, at bestyrelsen har den nødvendige fleksibilitet til at tilpasse de variable vederlagskomponenter under hensyn til Royal Unibrews kort- og langsigtede interesser, Royal Unibrews strategi og aktionærernes interesser. I tilfælde af ekstraordinære omstændigheder kan bestyrelsen ændre vilkårene for direktionens variable vederlagskomponenter. Bestyrelsen kan desuden afvige fra og/eller ændre vilkårene for de variable vederlagskomponenter som følge af, at en sådan afvigelse og/eller ændring er påkrævet for, at et nyt direktionsmedlem kan modtage variable vederlagskomponenter på samme betingelser og vilkår som de øvrige medlemmer af direktionen.

En sådan skønsmæssig beføjelse til at afvige fra vederlagspolitikken omfatter, men er ikke begrænset til, (i) størrelsen af tildelinger (ii) tidspunktet for tildelingen af betingede aktier, (iii) fastlæggelse af betingelserne for modning, herunder justering af finansielle og/eller ikke-finansielle KPI'er, (iv) modning af betingede aktier og/eller (v) håndtering af betingede aktier i tilfælde af fratrædelser, kontrolskifte, fusion, aktieemission med fortegningsret eller andre uforudsigelige begivenheder.

7. Godkendelse og offentliggørelse

Vederlagspolitikken blev behandlet og godkendt på Royal Unibrews ordinære generalforsamling den 15. april 2020.

Vederlagspolitikken er offentliggjort på selskabets hjemmeside, www.royalunibrew.com.