

VEDERLAGSPOLITIK

for bestyrelse og direktion i Gabriel Holding A/S

Vedttaget på den ordinære generalforsamling den 15. december 2022

1. Formål

Gabriels strategi er at vokse med de største. Gabriels vækst er baseret på tæt udviklingssamarbejde og samhandel med udvalgte markedsledende storkunder i en global strategi, hvor organisk vækst og akquisitioner bidrager til at nå de fastsatte finansielle og ikke-finansielle mål. De overordnede formål med vederlagspolitikken er:

- At tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede medlemmer af bestyrelse og direktion,
- At sikre sammenfald mellem ledelsens interesser og Gabriels og aktionærernes interesser, og
- At medvirke til at fremme værdiskabelsen på lang sigt i Gabriel og dermed understøtte selskabets forretningsstrategi.

Vederlagspolitikken, herunder specielt aflønningen af direktionen, bidrager til Gabriels forretningsstrategi samt langsigtede interesser på flere måder. Anvendte resultatkræfter (KPI'er) og tilhørende mål for kontantbaserede incitamentsprogrammer afstemmes nøje i forhold til de mål, der er retningsgivende for Gabriels strategi, og bestyrelsen vil årligt vurdere og tilpasse disse i forhold til ændringer i strategien og Gabriels situation.

Vederlagspolitikken indeholder de overordnede rammer og retningslinjer for aflønning af bestyrelsen og direktionen i Gabriel Holding A/S. Politikken skal godkendes af generalforsamlingen, og forelægges til bindende afstemning mindst hvert fjerde år, eller ved væsentlige ændringer. På baggrund af vederlagspolitikken skal Gabriel årligt fremlægge en vederlagsrapport på den ordinære generalforsamling – første gang i 2021.

Aftaler om vederlag indgået før vedtagelsen af denne politik kan fortsætte på de aftalte vilkår.

2. Beslutningsproces og interessekonflikter

Gabriel har oprettet et Governance, Vederlags- & Nomineringsudvalg (udvalget), hvis centrale opgave er, at bistå bestyrelsen med at udarbejde og revidere vederlagspolitikken. Bestyrelsen har ansvaret for gennemførelse af vederlagspolitikken.

Vederlagspolitikken skal gennemgås årligt, og finder udvalget behov for at revidere vederlagspolitikken, udarbejder udvalget et beslutningsoplæg til bestyrelsen, som herefter træffer beslutning om en eventuel revision af vederlagspolitikken efter bestyrelsens sædvanlige beslutningsprocedure. Udvalgets kommissorium kan ses på Gabriels hjemmeside, www.gabriel.dk.

Udvalget kan ved revision af vederlagspolitikken konsultere direktionen, men direktionen har ingen beslutningskompetence i relation til vederlagspolitikken.

Hvis bestyrelsen vedtager udvalgets forslag om at revidere vederlagspolitikken, forelægges den reviderede vederlagspolitik for aktionærerne til behandling og godkendelse på generalforsamlingen.

Enhver væsentlig ændring skal klart beskrives i vederlagspolitikken, herunder, hvordan der er taget hensyn til aktionærernes afstemning om og holdning til vederlagspolitikken og vederlagsrapporterne siden generalforsamlingens seneste afstemning om vederlagspolitikken. Ændringer vil fremgå sidst i vederlagspolitikken, som et bilag hertil.

Bestyrelsen vurderer, at risikoen for interessekonflikter i forbindelse med udvalgets og bestyrelsens arbejde med vederlagspolitikken er minimeret, idet bestyrelsens vederlag udelukkende er et fast honorar, som i alle tilfælde skal godkendes af generalforsamlingen.

Som led i fastlæggelsen af vederlagspolitikken har udvalget sammenholdt og vurderet forholdet mellem direktions aflønning og de øvrige medarbejders løn- og ansættelsesvilkår. I forhold til de øvrige medarbejders ansættelsesvilkår er vederlagspolitikken udarbejdet således, at direktions aflønning afspejler forholdsmæssigt det ansvar, som direktions opgaver indebærer. Ved udarbejdelsen af vederlagspolitikken har Gabriel herudover taget højde for, at forholdet mellem direktions og de øvrige medarbejders samlede aflønning, herunder udviklingen heraf, ikke afviger væsentligt fra markedskonforme forholdstal.

3. Vederlag

Bestyrelsens vederlag

Bestyrelsen i Gabriel aflønnes med et fast årligt honorar og er ikke omfattet af nogen former for incitamentsaflønning eller pensionsordning.

Bestyrelsesmedlemmerne honoreres med et fast grundhonorar. Formanden og næstformanden for bestyrelsen modtager henholdsvis 3,2 og 1,6 gange grundhonoraret. Medlemmer af bestyrelsen, der også er medlemmer af et bestyrelsesudvalg, modtager et fast ekstra honorar, som vederlag for deres udvalgsarbejde.

- Der gives et honorar svarende til 0,4 gange grundhonoraret til hvert af de menige medlemmer af revisionsudvalget og 0,8 gange grundhonoraret til formanden for udvalget.
- Der gives et honorar svarende til 0,4 gange grundhonoraret til hvert af de menige medlemmer af akkvisitionsudvalget og 0,8 gange grundhonoraret til formanden for udvalget.
- Det gives et honorar svarende til 0,4 gange grundhonoraret til hvert af de menige medlemmer af cybersikkerhedsudvalget og 0,8 gange grundhonoraret til formanden for udvalget.
- Der gives et honorar svarende til 0,4 gange grundhonoraret til hvert af de menige medlemmer af Governance, Vederlags- & Nomineringsudvalget og 0,8 gange grundhonoraret til formanden for udvalget.

Vederlaget for senest aflagte regnskabsår godkendes på den ordinære generalforsamling i forbindelse med årsrapporten, ligesom størrelsen af bestyrelsens grundhonorar og tillægshonorar for indeværende regnskabsår indstilles til godkendelse på den ordinære generalforsamling. Grundhonoraret er fastsat i forhold til arbejdets omfang og karakter samt kravene til bestyrelsesmedlemmernes kompetencer. De aftalte honorarer udbetales kvartalsvis bagud.

Målet er, at bestyrelsesvederlaget skal være konkurrencedygtigt og kunne tiltrække og fastholde bestyrelsesmedlemmer med de ønskede kompetencer, dog uden at være lønførende.

Bestyrelsesmedlemmernes aftale om bestyrelseshvervet i Gabriel løber et år ad gangen, idet bestyrelsesmedlemmerne årligt er på valg på Gabriels ordinære generalforsamling. Der gælder ingen særlige fastholdelses- og fratrædelsesordninger for bestyrelsesmedlemmerne.

Direktionens vederlag

Direktionens vederlag kan bestå af både faste og variable dele. Der gives ikke aktiebaseret aflønning. Det er bestyrelsens holdning, at incitamentsprogrammer, som er koblet direkte sammen med Gabriels vækststrategi og finansielle mål kan medvirke til, at fremme realisering af sådanne fastlagte mål og dermed sikre fælles interesser mellem Gabriel, ledelsen og aktionærene.

De enkelte aflønningskomponenter kan udgøre op til følgende af den faste grundløn:

Aflønningskomponent	Maksimum
Fast grundløn, herunder sædvanlige personalegoder	100 %
Kontantbaserede incitamentsprogrammer	
– Kortsigtet	33 %
– Langsigtet	20%

Fast grundløn

Den faste aflønning består af en fast grundløn, som reguleres årligt, samt pensionsbidrag og sædvanlige personalegoder. Værdien af aflønningen oplyses i vederlagsrapporten.

Formålet med den faste grundløn er primært at give det enkelte direktionsmedlem en forudsigelig minimumsaflønning for derigennem at kunne tiltrække og fastholde direktionsmedlemmer med de ønskede kompetencer. Lønningerne fastsættes i overensstemmelse med aflønningsniveauet i sammenlignelige selskaber og under hensyntagen til den enkeltes kompetencer, erfaring og præstationer. Grundlønnen for det enkelte direktionsmedlem fastsættes hvert år baseret på en forhandling.

Direktionen oppebærer ikke honorar for bestyrelsesposter og udvalgsarbejde i Gabriels datterselskaber.

Incitamentsaflønning

Formålet med kontantbaserede bonusser vil være at sikre direktionens fokus på de kort- og langsigtede KPI'er, som understøtter Gabriels overordnede strategi og langsigtede vækstplaner og tilsvarende belønne tilfredsstillende resultater i forhold til de fastlagte resultatkræterier.

Bestyrelsen kan vælge at supplere direktionens faste grundløn med kontante bonusser, som baseres på kort- og/eller langsigtede incitamentsprogrammer:

- Et kortsigtet incitamentsprogram (1 år) kan bestå af årlige tildelinger af kontant bonus opgjort på basis af graden af opfyldelse af en række på forhånd fastlagte KPI'er. Sådanne resultatkræterier kan være finansielle eller ikke-finansielle og relateret til målsætninger for Gabriel.
- Et langsigtet incitamentsprogram (3 år eller mere) måles over en 3-årig periode og baseres på resultatkræterier, der kan være finansielle eller ikke-finansielle og relateret til målsætninger for Gabriel.

KPI'er fastsættes årligt af bestyrelsens formandskab i forbindelse med budgetprocessen og gælder for det følgende regnskabsårs tildelinger.

Fælles for de fastlagte KPI'er er, at de skal være tæt relateret til de mål, som er retningsgivende for Gabriels strategi – både på kort og lang sigt. Ved at skabe tæt sammenhæng mellem KPI'erne for direktionens variable aflønning og Gabriels strategi, sikres det, at vederlagspolitikken, herunder særligt direktionens variable aflønning, effektivt bidrager til opfyldelsen af Gabriels kortsigtede og langsigtede interesser og værdiskabelse og de relevante mål herfor. Indfrielsen af Gabriels overordnede strategi bidrager ligeledes til at styrke Gabriels bæredygtighed, da forretningsstrategien blandt andet skal konsolidere den stabile kerneforretning og udvikle nye produkter, som sikrer Gabriels fortsatte vækst.

Fastlæggelsen af hvorvidt KPI'er er opfyldt vil generelt tage udgangspunkt i det reviderede regnskab i forhold til de finansielle resultatkræterier. For ikke-finansielle resultatkræterier vil opfyldelsen heraf være baseret på eksternt validerede opgørelser. Målbarheden i forhold til de fastlagte KPI'er efterprøves årligt af Gabriels revisor, som led i revisionen af årsrapporten. Udbetaling af en eventuel bonus forudsætter generalforsamlingens godkendelse af årsrapporten.

For den samlede kontante bonus er der ikke mulighed for claw back. Udbetalt bonus kan således ikke kræves tilbagebetalt, hvis det efterfølgende viser sig, at bonus er udbetalt eller optjent på grundlag af oplysninger, der er fejlagtige, eller som ikke er i overensstemmelse med de retningslinjer, der er udarbejdet af bestyrelsen.

Opsigelsesvilkår

Direktionen vil typisk være ansat uden tidsbegrænsning, men med en ret til gensidig opsigelse, medmindre der er tale om en midlertidig ordning. Direktionsmedlemmer har et opsigelsesvarsel på 12 måneder fra Gabriels side, mens direktionsmedlemmers opsigelsesvarsel over for Gabriel er på 6 måneder. Direktionsmedlemmerne er ikke omfattet af ordninger for fratrædelsesgodtgørelse.

Ekstraordinært vederlag

Bestyrelsen kan i helt ekstraordinære tilfælde, hvor det er nødvendigt for at varetage Gabriels langsigtede interesser, fravige den øvre grænse for udbetaling af kontant bonus til et medlem af direktionen.

4. Ændringer

Som følge af implementering af Aktionærrettighedsdirektivet i dansk ret offentliggøres og opdateres den hidtil gældende vederlagspolitik, hvorved der skabes størst mulig gennemsigtighed ift. ledelsens vederlag.

Vederlagspolitikken er udarbejdet i overensstemmelse med selskabslovens §§ 139 og 139a og erstatter blandt andet selskabslovens hidtidige § 139 om retningslinjer for incitamentsaflønnning og suppleres, som hidtil, af anbefalingerne fra Komitéen for god Selskabsledelse vedrørende kommunikation om ledelsens vederlag for børsnoterede selskaber.

5. Ikrafttræden og offentliggørelse

Ved vedtagelse af vederlagspolitikken bortfalder de hidtidige gældende retningslinjer for incitamentsaflønnning, som har være anført i Gabriel Holding A/S' vedtægter, og slettes dermed formløst. Den til enhver tid gældende vederlagspolitik kan findes på Gabriels hjemmeside www.gabriel.dk

Vederlagspolitikken er med tilstrækkelig majoritet godkendt på den ordinære generalforsamling i Gabriel Holding A/S den 15. december 2022. Da ingen aktionærer har anmodet om en fuldstændig redegørelse er der ikke foretaget en fuldstændig opgørelse over de afgivne stemmer.

Ændringerne i vederlagspolitikken fremgår af **bilag 1**.

Bilag 1 – ændringer til den af generalforsamlingen vedtagne Vederlagspolitik dateret 10. december 2020

- Afsnit 3 Bestyrelsens vederlag er ændret d. 15. december 2022.
 - Honorar til menige medlemmer af revisionsudvalget ændres fra 0,2 gange grundhonorar til 0,4 gange grundhonorar. Det betyder, at honoraret fremadrettet er på niveau med honorar for de øvrige bestyrelsesudvalg. Bestyrelsen forventer, at der konstitueres et færre antal udvalgsmedlemmer, og at mødefrekvensen bliver højere end hidtil.
 - Bestyrelsesformanden og næstformanden var hidtil undtaget fra at modtage honorar for deres arbejde i Governance, Vederlags- & Nomineringsudvalget. Denne undtagelse er nu slettet, da omfanget af udvalgets arbejde er blevet væsentligt større end ved etableringen.