

## **BILAG 1**



# **Vederlagspolitik AGF A/S koncernen**

## **Formål og generelle principper**

I henhold til selskabslovens §§ 139 og 139a har bestyrelsen for AGF A/S ("Koncernen") fastsat denne politik for aflønning af Koncernens bestyrelse og direktion. Koncernens retningslinjer for incitamentsaflønning af ledelsen er integreret i vederlagspolitikken.

Ved "direktion" forstås de(n) direktør(er), som er anmeldt til Erhvervsstyrelsen som direktør(er) i Koncernen.

Den samlede vederlæggelse af Koncernens bestyrelse og direktion skal på den ene side være forsvarlig set i relation til Koncernens situation og på den anden side være konkurrencedygtig og medvirke til at sikre, at Koncernen kan tiltrække og fastholde kvalificerede bestyrelsesmedlemmer og direktører.

Vederlagspolitikken formål er at fremme værdiskabelsen i Koncernen ved en realisering af Koncernens forretningsstrategi og bæredygtighed og at sikre fælles interesse mellem direktionen, bestyrelsen og aktionærer, således at Koncernens kort- og langsigtede interesser og mål realiseres.

Vederlaget til ledelsen skal fastsættes med henblik på at understøtte en langsigtet værdiskabelse og bæredygtighed for Koncernen og skal være rimeligt henset til ledelsens selvstændige indsats, ansvar og værdiskabelse.

Vederlagspolitikken, herunder navnlig aflønningen af direktionen, bidrager til Koncernens forretningsstrategi samt langsigtede interesser på flere måder. De anvendte resultatkræfter for variabel aflønning er afhængig af Koncernens økonomiske resultater.

## **Bestyrelsens aflønning**

Vederlag til bestyrelsen fastsættes efter følgende retningslinjer:

- Medlemmer af bestyrelsen, hhv. formand, næstformand og menige bestyrelsesmedlemmer, modtager et samlet fast honorar for deres bestyrelsesarbejde på kr. 975.000- gældende for regnskabsåret 2020/2021.
- Bestyrelsesmedlemmerne deltager af princip ikke i nogen form for incitamentsaflønning.
- Udgifter i forbindelse med bestyrelsesmøder og udvalgsmøder, samt rejseudgifter mv. afholdt i Koncernens interesse, refunderes efter regning.

Koncernen kan herudover tildele et medlem af bestyrelsen vederlag for arbejde, der i sin natur ligger uden for bestyrelsesarbejdet.

## **Direktionens aflønning**

For at tiltrække og fastholde ledelsesmæssig kompetence er elementerne i direktionens aflønning fastlagt under hensyntagen til direktionens arbejdsopgaver og værdiskabelse, samt under hensyntagen til, at vederlæggelsen til enhver tid er attraktiv og konkurrencedygtig. Dette med henblik på, at Koncernen kan tiltrække og fastholde en kompetent direktion.

Direktionens ansættelsesvilkår og vederlag aftales mellem den enkelte direktør og bestyrelsen.



Vederlaget til direktionen kan omfatte en fast grundløn, pension, aktiebaseret incitamentsprogrammer, bonusordninger samt andre sædvanlige personalegoder. De enkelte vederlagselementer vægtes ud fra ønsket om at sikre en fortsat positiv udvikling af Koncernen på kort og langt sigt.

### **1. Fast løn**

Den faste grundløn honorerer direktionen for det daglige arbejde og skal sikre en velafbalanceret overordnet vederlagspakke. Den faste grundløn for direktionen skal være i overensstemmelse med markedspraksis og baseret på det enkelte medlems ansvar og resultater.

### **2. Pension**

For direktionen aftales individuelle pensionsordninger. En eventuel pensionsordning kan være en del af Koncernens generelle pensionsordning.

### **3. Personalegoder**

Direktionen kan herudover modtage sædvanlige personalegoder som fri bil, fri telefoni, internetadgang, avisabonnement m.v. Direktionen er ligeledes omfattet af Koncernens ansvarsforsikring.

### **4. Opsigelsesvilkår**

Bestyrelsen fastsætter vilkår for direktionens fratræden. Ansættelsesaftaler med medlemmer af direktionen kan være løbende (dvs. uden tidsbegrænsning) og kan være underlagt et længerevarende opsigelsesvarsel fra Koncernens side.

### **5. Aktiebaseret incitamentsprogrammer**

Bestyrelsen kan vælge at supplere direktionens faste løn med et aktiebaseret incitamentsprogram. Et aktiebaseret incitamentsprogram kan omfatte tildeling af optioner efter bestyrelsens vurdering.

### **6. Ikke-aktiebaseret incitamentsprogrammer**

Bestyrelsen kan vælge at supplere direktionens faste løn med et ikke-aktiebaseret incitamentsprogram bestående af en kontantbonus baseret på realisering af fastlagte mål vedrørende Koncernens finansielle stilling, markedsmæssige forhold og/eller personlige resultater.

### **Vederlagsudvalget**

Bestyrelsen har nedsat et vederlagsudvalg for at sikre, at Koncernen vedligeholder og iagttager en vederlagspolitik for medlemmerne af bestyrelsen og direktionen.

### **Vederlagsrapport og årsrapport**

Koncernen udarbejder i overensstemmelse med gældende lovgivning fra og med ordinær generalforsamling 2021 (for regnskabsåret 2020/21) en vederlagsrapport, som blandt andet skal indeholde oplysninger om det samlede vederlag til hvert enkelt medlem af direktionen på et individuelt grundlag og om overholdelse af vederlagspolitikken.

Herudover offentliggør Koncernen det samlede vederlag til hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen i Koncernens årsrapport.

### **Vedtagelse og offentliggørelse af vederlagspolitik**

Denne vederlagspolitik er gennemgået og godkendt af bestyrelsen, og vil efter vedtagelse på Koncernens ordinære generalforsamling den 22.10.2020 blive offentliggjort på Koncernens

hjemmeside ([www.agf.dk](http://www.agf.dk)), under fanen Investor Relations, med angivelse af datoen for vedtagelsen. Vederlagspolitikken gælder for vederlagsprogrammer vedrørende regnskabsåret 2020/21 og efterfølgende regnskabsår.

