

VEDERLAGSPOLITIK FOR BRØDRENE HARTMANN A/S' BESTYRELSE OG DIREKTION

Introduktion

Vederlagspolitikken for Brødrene Hartmann A/S' ("Selskabet") bestyrelse og direktion afspejler aktionærernes og Selskabets interesser og tager højde for eventuelle specifikke forhold, herunder de opgaver og det ansvar, der varetages. Endvidere er vederlagspolitikken med til at fremme langsigtede mål til varetagelse af Selskabets interesser.

Vedrørende variable lønandele henvises der til de overordnede retningslinjer for incitaments-aflønning, som er godkendt på Selskabets generalforsamling, og som kan downloades fra www.hartmann-packaging.com.

Bestyrelsens honorar

Det tilstræbes, at bestyrelseshonoraret svarer til niveauet i sammenlignelige selskaber, hvor der samtidig tages hensyn til kravene til bestyrelsesmedlemmernes kompetencer, indsats og bestyrelsesarbejdets omfang, herunder antallet af møder.

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

Fast honorar og vederlag for ad hoc arbejde

Bestyrelsen honoreres med et fast kontant vederlag (honorar), som godkendes på den ordinære generalforsamling for det indeværende regnskabsår. Der kan herudover udbetales vederlag for ad hoc arbejde.

Honoraret oplyses i årsrapporten. Formanden modtager tredobbelt honorar, mens næstformanden modtager dobbelt honorar for deres udvidede bestyrelsesopgaver.

Tiltrædende bestyrelsesmedlemmer modtager honorar fra førstkommende månedsskifte efter indtrædelse i bestyrelsen. Afgående bestyrelsesmedlemmer modtager honorar frem til førstkommende månedsskifte efter udtrædelse af bestyrelsen.

Incitamentsprogram, bonus aflønning o.l.

Bestyrelsen er ikke omfattet af incitamentsprogrammer (aktieoptionsprogrammer, bonus aflønning eller lignende).

Dækning af udgifter

Udgifter i forbindelse med bestyrelsesmøder og udvalgsmøder samt rejseudgifter m.v. afholdt i Selskabets interesse refunderes efter regning.

Pensionsordning

Bestyrelsen er ikke omfattet af nogen ydelsesdefineret pensionsordning eller anden pensionsordning etableret af Selskabet.

Direktionens vederlag

Det er bestyrelsens opfattelse, at en kombination af fast og resultatafhængig løn for direktionen er med til at sikre, at Selskabet kan tiltrække og fastholde nøglepersoner samtidig med, at direktionen gennem en delvis incitamentsbaseret aflønning får en tilskyndelse til værdiskabelse til fordel for aktionærerne.

Bestyrelsen fastsætter direktionens løn- og ansættelsesvilkår herunder vilkår i forbindelse med fratræden.

Direktionens honoreres med en konkurrencedygtig kompensationspakke, som kan bestå af følgende elementer:

- fast løn
- pension
- bonus
- personlige goder såsom bil, fri telefon, bredbåndsoptagning, avis m.v.

Såfremt det efter tildelingen af de variable lønandele konstateres, at disse er udbetalt fejlagtigt, kan Selskabet i helt særlige tilfælde kræve hel eller delvis tilbagebetaling af disse.

Fast løn

Den faste løn skal være baseret på markedsniveau, og det samlede vederlag til direktionen fremgår af årsrapporten. Såfremt direktionen oppebærer honorar for bestyrelsesposter i Selskabets datterselskaber, nedsættes lønnen fra Selskabet med et tilsvarende beløb.

Variable lønandele

De variable lønandele skal altid ligge inden for de af generalforsamlingen godkendte overordnede retningslinjer for variable lønandele.

Bonus

Direktionen deltager i en bonusordning, som er baseret på årets resultater og udbetales årligt efter godkendelse af årsrapporten for det pågældende regnskabsår, jf. de overordnede retningslinjer for incitamentsaflønnning.

Bonussen kan maksimalt udgøre 50 procent af den faste løn.

Bonusordningen er baseret på målopfyldelse af en række parametre herunder vedrørende EBIT, ROIC samt ændringer i driftskapital.

Personlige goder

Direktionen har en række arbejdsrelaterede goder til sin rådighed, herunder firmabil, fri telefoni, bredbåndopkobling i hjemmet samt erhvervsrelaterede aviser og magasiner. Omfanget af de enkelte goder forhandles med det enkelte direktionsmedlem.

Opsigelsesvarsler

Selskabet kan opsige ansættelsesforholdet med 12 måneders varsel. Et direktionsmedlem kan opsige ansættelsesforholdet med Selskabet med 6 måneders varsel.

Såfremt en kontrollerende andel af aktierne i Selskabet skifter ejer uanset måden, og erhververen opfylder én eller flere af de i værdipapirhandelslovens § 31, stk. 2 og 3, anførte forhold, forlænges Selskabets opsigelsesvarsel til 24 måneder med virkning fra den dag, hvor aktierne sælges. Det forlængede varsel gælder indtil 18 måneder efter overdragelsen

Fratrædelsesgodtgørelse

Der er ikke aftalt fratrædelsesgodtgørelse/-kompensation ved frivillig eller ikke-frivillig fratrædelse.

Pensionsordning

Direktionen er omfattet af Selskabets pensions- og forsikringsordning. Direktionen er ikke omfattet af en ydelsesdefineret pensionsordning.