

Vederlagspolitik i Per Aarsleff Holding A/S

Denne vederlagspolitik beskriver principperne for den samlede lønpakke for selskabets bestyrelse og direktion. Ved direktion forstås de direktører, der i Erhvervsstyrelsen er registreret som direktør i Per Aarsleff Holding A/S ("selskabet"). Det overordnede mål med vederlagspolitikken er at sikre en langsigtet værdiskabelse for selskabets aktionærer samt at sikre en sund og effektiv risikostyring til gavn for selskabets interessenter.

Vederlagspolitikken behandles årligt af selskabets vederlagsudvalg, og ændringer i politikken vedtages af bestyrelsen og godkendes på selskabets generalforsamling. Det er derfor bestyrelsens vurdering, at der ikke er interessekonflikter med hensyn til politikken fastlæggelse, revision og gennemførelse, fordi direktionen ikke har beslutningskompetence i relation til vederlagspolitikken, og fordi bestyrelsens vederlag godkendes på generalforsamlingen.

Vederlagene til bestyrelse og direktion fremgår af årsrapporten og vil fra 2021 også fremgå af vederlagsrapporten.

Sammenhæng med forretningsstrategi, langsigtede interesser og bæredygtighed

Det er et grundlæggende princip for Aarsleff-koncernens udvikling, at krav til indtjening går forud for vækst. Aarsleff har et klart lønsomhedsfokus og ønsker at øge indtjeningen gennem vedvarende effektiviseringer og sikker projekteksekvering. Der ønskes en høj grad af aktiv involvering fra direktionen i organisering og risikostyring af projekter med særlige risici.

Aarsleff ønsker at drive en ordentlig og sund virksomhed, der skaber trivsel, vækst og udvikling. Selskabet er bevidst om, at Aarsleff er en integreret del af samfundet og påtager sig gerne dette ansvar for at være en troværdig partner for selskabets kunder og forretningsforbindelser, og fordi det har en positiv indvirkning på resultatet og medarbejdernes trivsel. Derudover er det en målsætning, at et sikkert arbejdsmiljø altid har højere prioritet end økonomiske hensyn.

Bestyrelsen og direktionen, som er de eneste medarbejdere i Per Aarsleff Holding A/S, honoreres med et fast grundvederlag. Selskabets bestyrelse og direktion modtager således ikke bonus, dog tilbydes direktionen at deltage i koncernens langsigtede og værdiskabende matching shares-program, som udbydes til langt hovedparten af alle danske medarbejdere i koncernen og bidrager til at styrke de i forvejen stærke kulturelle fællestræk samt missionen om at skabe værdi for selskabets aktionærer.

Sammensætningen af lønpakken, som hovedsageligt består af et fast grundvederlag, understøtter således selskabets strategi og langsigtede interesser med konstant fokus på risikostyring og udvikling af en bæredygtig forretning, hvor medarbejdere, aktionærer, kunder og forretningsforbindelser prioriteres højt. Matching shares-programmet er yderligere medvirkende til at ensrette direktionens og aktionærernes interesser.

Direktionens vederlag

Selskabets direktion er ansat på kontraktbasis, og der sker årligt en vurdering af kontraktens vilkår, herunder størrelsen på den samlede lønpakke, som tilstræbes sammensat på et niveau, hvor selskabet fortsat kan fastholde og tiltrække en kompetent direktion.

Den samlede lønpakke til direktionen består af et fast grundvederlag, en langsigtet incitamentsordning med matching shares og andre sædvanlige ikke-monetære løngoder som fri bil, fri telekommunikation og fri avis. Incitamentsordningen med matching shares skal motivere og sikre sammenhæng med selskabets langsigtede værdiskabelse og må ikke udgøre mere end 50 % af direktionsmedlemmets årlige grundvederlag på tildelingstidspunktet.

Direktionen modtager ikke bonus, men for at fastholde ledelsesmæssige kompetencer kan bestyrelsen i særlige tilfælde indføre en fastholdelsesbonus, loyalitetsbonus eller lignende ordninger, som skal løbe i mindst to år. I givet fald skal der foreligge en begrundet indstilling fra vederlagsudvalget, og bestyrelsen skal godkende indstillingen. Det er endvidere en forudsætning, at den samlede værdi af ordningen ikke overstiger 125 % af direktionsmedlemmets faste grundvederlag i udbetalingsåret.

Direktionens kontrakter er tidsbegrænsede, men ophører, når det respektive direktionsmedlem fylder 65 år. Ved opsigelse inden kan varslet være på op til 12 måneder for begge parter. Fratrædelsesgodtgørelse kan maksimalt svare til 12 måneders vederlag.

Direktionens incitamentsaf lønning

Hvert medlem af direktionen kan blive tildelt ret til matching shares. For at blive tildelt ret til matching shares skal direktionsmedlemmet i et af bestyrelsen nærmere fastsat handelsvindue købe B-aktier i selskabet og herefter foretage deponering af aktierne. Direktionsmedlemmet skal købe B-aktier i selskabet for et beløb svarende til minimum 5 % og maksimum 10 % af direktionsmedlemmets årlige grundvederlag på købstidspunktet. Hver enkelt købt B-aktie giver direktionsmedlemmet ret til vederlagsfrit at modtage en B-aktie i selskabet ved udløbet af optjeningsperioden.

Retten til at modtage matching shares er underlagt en treårig optjeningsperiode, hvor de købte B-aktier skal være deponeret. Værdien af de matching shares, som selskabet leverer ved udløbet af optjeningsperioden, må ikke udgøre mere end 50 % af direktionsmedlemmets årlige grundvederlag på tildelingstidspunktet.

Tildelingen af matching shares forudsætter fortsat ansættelse på tildelingstidspunktet. Derudover er der ingen finansielle eller ikke-finansielle kriterier for tildeling.

Programmets form sikrer, at der er en klar sammenhæng med selskabets performance, fordi værdien af direktionens egen investering i B-aktier og værdien af matching shares knytter sig direkte til udviklingen i Aarsleffs aktiekurs.

For at sikre sammenhæng mellem den aktiebaserede aflønning og den langsigtede værdiskabelse for selskabet indeholder incitamentsordningen en optjeningsperiode og er revolverende, hvor retten til matching shares tildes for det pågældende kalenderår, og matching shares leveres tre år senere.

Ved ændringer i selskabets kapitalstruktur kan bestyrelsen vedtage at regulere tildelte rettigheder til matching shares. Hvis selskabet ophører som følge af fusion eller spaltning, kan bestyrelsen vedtage at fremrykke tildeling af matching shares eller tildele nye aktieinstrumenter. Der vil endvidere i tilfælde af overtagelsestilbud, likvidation og afnotering af selskabet ske en automatisk tildeling af matching shares.

Incitamentsordningen kan ændres eller afskaffes af selskabets bestyrelse, forudsat at ændringen ligger inden for denne politiks generelle retningslinjer og ikke påvirker det overordnede anvendelsesområde og formål.

Bestyrelsens aflønning

Selskabets bestyrelse vælges for et år ad gangen og aflønnes med et fast grundvederlag.

Bestyrelsesmedlemmerne deltager ikke i nogen incitamentsordninger. Vederlaget til bestyrelsen fastsættes markedskonformt med sammenlignelige børsnoterede selskaber og ud fra bestyrelsesarbejdets ansvar og omfang samt de kompetencemæssige krav, der stilles til bestyrelsesmedlemmerne.

Bestyrelsesformanden og næstformanden samt udvalgsmedlemmer blandt den øvrige bestyrelse modtager et tillæg til det faste grundvederlag. Tillæggene til bestyrelsesformanden og næstformanden er henholdsvis to og en gang det faste grundvederlag. Tillægget for udvalgsmedlemmer blandt den øvrige bestyrelse er 90.000 kr.

Herudover kan de enkelte bestyrelsesmedlemmer under særlige omstændigheder modtage yderligere vederlag på markedsvilkår for ekstraordinært ad hoc-arbejde, der ligger uden for bestyrelsens sædvanlige ansvarsområder.

Godkendt på generalforsamlingen den 30. januar 2020