

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. Ændringer i politikken vedtages af bestyrelsen og væsentlige ændringer skal godkendes på selskabets generalforsamling. Det er derfor bestyrelsens vurdering, at der ikke er interessekonflikter med hensyn til politikkens 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 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 henholdsvis et bestyrelseshonorar og et grundvederlag, og direktionen kan derudover deltage i koncernens langsigtede og værdiskabende matching shares-program. Matching shares-programmet 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 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 størrelsen på den samlede lønpakke tilstræbes sammensat på et niveau, hvor selskabet fortsat kan fastholde og tiltrække en kompetent direktion. Der sker årligt en vurdering af kontraktens vilkår, herunder en regulering af vederlaget under hensyntagen til det enkelte direktionsmedlems indsats samt de opnåede resultater.

Den samlede lønpakke til direktionen består af et grundvederlag samt andre sædvanlige ikke-monetære løngoder som fri bil, fri telekommunikation og fri avis. Derudover kan direktionen efter bestyrelsens beslutning deltage i en langsigtet incitamentsordning med matching shares. Incitamentsordningen med matching shares skal motivere og sikre sammenhæng med selskabets langsigtede værdiskabelse.

For at fastholde og tiltrække ledelsesmæssige kompetencer kan bestyrelsen i særlige tilfælde indføre en fastholdelsesbonus, loyalitetsbonus, sign-on bonus eller lignende ordninger, som skal løbe i mindst to år. Den samlede værdi af ordningen må ikke overstige 125 % af direktionsmedlemmets 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. Som kompensation for påtagelse af en konkurrenceklausul kan

selskabet i tiden efter fratrædelsen og fordelt over klausulens løbetid betale et beløb svarende til 60 % af direktionsmedlemmets seneste faste månedlige grundvederlag, dog maksimalt et beløb svarende til to års løn.

I tilfælde af et direktionsmedlems død kan selskabet i en periode på seks måneder udbetale en månedlig ydelse (eftervederlag) til direktionsmedlemmets ægtefælle, subsidiært børn under 18 år, svarende til direktionsmedlemmets seneste faste månedlige grundvederlag.

Direktionens matching shares-incitaments aflønning

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 fastsat af bestyrelsen, og som udgør en procentdel 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 ved udløbet af optjeningsperioden.

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

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 tildeles 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.

Bestyrelsens aflønning

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

Bestyrelsesformanden modtager tre gange grundvederlaget og næstformanden to gange grundvederlaget. Derudover modtager medlemmer af bestyrelsesudvalg et supplerende årligt honorar pr. udvalg.

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

Bestyrelsens samlede vederlag fremlægges til generalforsamlingens godkendelse.

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

Udgifter til fx rejse og logi i forbindelse med bestyrelsesmøder samt relevante udlæg refunderes.

Godkendt på generalforsamlingen den 31. januar 2022