

Vederlagspolitik

Marts 2020



ATHENA
INVESTMENTS

INDLEDNING

Denne vederlagspolitik ("Politikken") beskriver principperne for aflønning af de medlemmer af bestyrelsen og direktionen i Athena Investments A/S ("Athena"), der til enhver tid er registreret i Erhvervsstyrelsen. Politikken er udarbejdet i overensstemmelse med selskabslovens §§ 139 og 139a og erstatter de nuværende "Overordnede retningslinjer for incitamentsaflønning af bestyrelse og direktion i Athena Investments A/S". Politikken fremlægges til aktionærernes godkendelse på den ordinære generalforsamling i 2020. Herefter fremlægges Politikken for aktionærerne med henblik på fornyet godkendelse hvert fjerde år eller oftere i tilfælde af forslag om væsentlige ændringer af Politikken.

Aftaler om vederlag indgået forud for vedtagelsen af denne Politik fortsætter på uændrede vilkår.

FORMÅL

Det overordnede formål med denne Politik er at fastsætte en ramme for betaling af vederlag, der

- er klar og forståelig og bidrager til Athenas forretningsstrategi, langsigtede interesser og bæredygtighed,
- tiltrækker, motiverer og fastholder kvalificerede medlemmer af bestyrelsen og direktionen,
- sikrer sammenfald mellem bestyrelsens og direktionens interesser på den ene side og Athenas, aktionærernes og de øvrige interessenters interesser på den anden, og
- skaber øget gennemsigtighed over for Athenas aktionærer og sikrer aktionærindflydelse.

Det er Athenas vurdering, at de heri beskrevne vederlagskomponenter samt størrelsen og fordelingen af vederlaget vil bidrage til at nå disse mål.

BESTYRELSENS VEDERLAG

Medlemmerne af Athena's bestyrelse modtager et fast årligt vederlag. Vederlagsstrukturen består af tre niveauer afhængig af bestyrelsesfunktion: formand, næstformand og ordinært bestyrelsesmedlem. Bestyrelsesmedlemmerne modtager ikke yderligere kompensation for udvalgsarbejde.

Bestyrelsen modtager ikke incitamentsaflønning.

Bestyrelsesmedlemmerne får dækket udgifter til rejser, indkvartering, efteruddannelse og lignende udgifter i forbindelse med bestyrelsesarbejdet.

Derudover kan bestyrelsesmedlemmerne oppebære et særskilt vederlag for driftsmæssige ad-hoc-opgaver, som de måtte påtage sig uden for rammerne af deres almindelige bestyrelsesarbejde. I disse tilfælde fastsætter bestyrelsen et fast honorar for arbejde udført i forbindelse med sådanne opgaver. Det faste honorar skal fremgå af årsrapporten og/eller vederlagsrapporten.

De generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer vælges for ét år ad gangen og kan genvælges.

Bestyrelsens vederlag for det indeværende regnskabsår skal godkendes på Selskabets ordinære generalforsamling i forbindelse med godkendelse af årsrapporten.

Principperne for aflønning af bestyrelsen sikrer, at bestyrelsen varetager Selskabets langsigtede interesser uden at tage hensyn til de mulige konsekvenser for værdien af en incitamentsbaseret aflønning.

Vederlagsstrukturen har til formål at tiltrække og fastholde bestyrelsesmedlemmer med de ønskede

kvalifikationer. Honoraret ligger på markedsniveau og afspejler de kompetencer og den indsats, der kræves for at udfylde rollen i lyset af arbejdsmængden og antallet af bestyrelsesmøder.

DIREKTIONENS VEDERLAG

Direktionens vederlag kan bestå af følgende komponenter: Fast grundløn, goder og variabel aflønning i form af kontantbaseret bonus og aktiebaseret aflønning.

Kombinationen af fast løn og incitamentsaflønning er valgt for at understøtte formålene med vederlagspolitikken. Forholdet mellem den faste og variable aflønning til de enkelte direktører er fastsat, så det i store træk svarer til markedspraksis for sammenlignelige selskaber.

Fast løn og goder

Den faste løn og de øvrige goder har til formål at tilbyde de enkelte direktører en balanceret vederlagspakke, der gør det muligt at tiltrække og fastholde direktører med de ønskede kvalifikationer.

Ud over sædvanlige personalegoder som eksempelvis firmabil, mobiltelefon m.v. kan medlemmer af direktionen også modtage en række andre goder, herunder pendlergodtgørelse og sundhedsforsikring. Disse goder kan udgøre op til 20 % af den faste årlige bruttoløn.

Variabel aflønning

Det overordnede formål med at tilbyde medlemmerne af direktionen incitamentsaflønning er at give dem et incitament til bidrage til Selskabets resultater på kort og lang sigt, herunder sikre, at medlemmerne fokuserer på Selskabets værdiskabelse og bæredygtighed. Aktiebaseret aflønning har særligt til formål at bidrage til langsigtede mål og forretningsstrategier samt skabe værdi for aktionærene og dermed fremme den økonomisk bæredygtighed.

Størrelsen og sammensætningen af de enkelte direktørers incitamentsaflønning vil afhænge af en række faktorer, herunder Athena-koncernens samlede resultater og opnåelsen af nogle klare foruddefinerede mål. Endvidere indgår den enkelte direktørs individuelle indsats og præstation inden for dennes ansvarsområder.

Målene afspejler koncernens og de enkelte forretningsområders strategiske fokusområder og kan bl.a. være vækst, lønsomhed, reduktion af omkostninger, image, processer, kommunikation, medarbejdertilfredshed og -udvikling, CSR-aspekter samt innovation. Ved resultatperiodens udløb vurderer bestyrelsen det samlede resultat på baggrund af det seneste reviderede regnskab og relevante interne målpunkter.

Den variable aflønning er ikke omfattet af nogen specifikke clawback-bestemmelser, men Selskabet kan kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variabel aflønning i henhold til dansk rets almindelige regler, som Selskabet anser for tilstrækkelige i sådanne tilfælde.

Præstationsafhængig bonus

Bestyrelsen kan tildele de enkelte direktører en årlig kontant bonus. Værdien af denne bonus kan maksimalt udgøre 100 % af den faste årlige bruttoløn i tildelingsåret.

Bestyrelsen kan herudover beslutte at tilbyde direktionen ekstraordinære bonusordninger og/eller resultatkontrakter. Ordningerne kan have en løbetid på 1 år, ligesom bonus kan udløses af en bestemt begivenheds indtræden eller opnåelse af et defineret mål, jf. ovenfor. Værdien af sådanne ekstraordinære bonusordninger og/eller resultatkontrakter kan ikke overstige 50 % af direktørens faste årlige bruttoløn pr. regnskabsår.

Bestyrelsen kan beslutte, at ovennævnte bonustildelinger kan ske ved, at direktøren gives mulighed for at købe aktier i Athena til favørkurs i en afgrænset periode i tildelingsåret mod betaling af et af bestyrelsen fastsat beløb. Bestyrelsen kan endvidere træffe beslutning om, at den enkelte direktør får mulighed for at vælge at få beløbet udbetalt kontant.

Aktiebaseret aflønning - warrants

Bestyrelsen kan én gang om året tildele de enkelte direktører optioner på at købe eller tegne aktier (warrants) i Athena. Den anslåede nutidsværdi af de tildelte optioner kan maksimalt udgøre 50 % af direktørens faste årlige bruttoløn på tildelingstidspunktet pr. regnskabsår. Den anslåede nutidsværdi af optionerne opgøres ved hjælp af Black & Scholes-modellen og i overensstemmelse med de i International Financial Reporting Standards (IFRS) anvendte opgørelsesmetoder herfor. Ved tildeling kan udnyttelseskursen på optionerne ikke være mindre end markedskursen på tildelingstidspunktet. Optionerne kan tidligst udnyttes 2 år efter tildelingstidspunktet og skal være udnyttet senest 5 år efter tildelingstidspunktet. Bestyrelsen kan fastsætte en kortere udnyttelsesperiode. Udnyttelsen kan ske i de åbne handelsvinduer i forbindelse med offentliggørelse af Athenas delårsrapporter og årsrapporter

Modtagelse af warrants er - med visse good leaver-undtagelser - betinget af den enkelte direktørs fortsatte ansættelse.

ANSÆTTESFORHOLDETS VARIGHED OG OPHØR

Medlemmerne af direktionen ansættes i en tidsbegrænset periode, men med en gensidig ret til at opsige ansættelsesforholdet. Opsigelsesvarslet er 18 måneder fra Selskabets side og 6 måneder fra direktørens side.

Der findes ingen supplerende pensions- eller efterlønsordninger.

FRAVIGELSE FRA VEDERLAGSPOLITIKKEN

Bestyrelsen kan i særlige tilfælde, hvor det vurderes nødvendigt af hensyn til Athenas interesser, herunder i forbindelse med rekruttering, vælge at tildele en engangsbonus eller en anden ekstraordinær incitamentsaflønning som f.eks. en tiltrædelsesbonus, fastholdelsesbonus eller andre ordninger. Sådanne tildelinger kan bestå af kontantbaseret eller aktiebaseret aflønning. Øvrige fravigelser kan kun ske efter bestyrelsens beslutning herom.

UDARBEJDELSE, IMPLEMENTERING OG GENNEMGANG AF POLITIKKEN

Denne Politik og eventuelle ændringer heraf er udarbejdet, gennemgået og godkendt af bestyrelsen. Politikken skal gennemgås så ofte, som det er relevant, dog minimum hvert fjerde år. Direktionen har ingen beslutningskompetence med hensyn til fastsættelse af vederlagspolitikken.

Det er bestyrelsens vurdering, at de interessekonflikter, der måtte være i forbindelse med udarbejdelse af Politikken, er meget begrænsede, og at de er håndteret. Vurderingen er baseret på det forhold, at (1) direktørerne ikke deltager i beslutningsprocessen omkring fastsættelse af deres eget vederlag, og (2) direktionens vederlag fastsættes af bestyrelsen, mens bestyrelsens vederlag og denne Politik skal godkendes af Selskabets aktionærer på generalforsamlingen.

Ved udarbejdelse af Vederlagspolitikken er der lagt vægt på at sikre, at bestyrelsens og direktionens aflønning afspejler det ansvar og de kvalifikationer, der er nødvendige for at varetage den enkelte funktion, sammenholdt med niveauet i sammenlignelige selskaber samt øvrige stillinger i Selskabet. Det er de samme overordnede principper, der anvendes ved fastsættelse af aflønningen til øvrige medarbejdere i Selskabet, hvor målet er, at lønniveauet, lønstrukturen og ansættelsesvilkårene skal afspejle markedsf forholdene.

GODKENDELSE OG OFFENTLIGGØRELSE

Såfremt Politikken godkendes på den ordinære generalforsamling i Athena den 23. april 2020, vil den blive offentliggjort hurtigst muligt derefter på Athenas webside (www.athenainvestments.com). Politikken vil herefter blive fremlagt på generalforsamlingen som minimum hvert fjerde (4) år eller efter væsentlig ændring heraf. Athena udarbejder en vederlagsrapport i overensstemmelse med gældende lovgivning.