

Formål og generelle principper

I henhold til selskabslovens §§ 139 og 139a har bestyrelsen for Silkeborg IF Invest 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, Koncernen og aktionærer således at Koncernens kort- og langsigtede interesser varetages 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 resultatkrævier 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, modtager et fast årligt honorar for deres bestyrelsesarbejde i Koncernen. Med virkning fra regnskabsåret 2024 udgør beløbene som følger:

formand, kr. 250.000,00
næstformand, kr. 125.000,00
menigt bestyrelsesmedlem, 75.000,00 kr.

- Bestyrelsesmedlemmerne deltager ikke i nogen form for incitamentsaflønning.
- Udgifter i forbindelse med bestyrelsesmøder og udvalgsmøder, samt rejseudgifter mv. afholdt i Koncernens interesse, refunderes efter regning.

Bestyrelsesmedlemmer kan tildeles et engangsvederlag efter godkendelse fra generalforsamlingen. Vederlagsudvalget redegør for årsagerne og indstiller forslaget om tildeling til generalforsamlingens godkendelse. Bestyrelsens endelige årlige honorar oplyses i årsrapporten.

Tildeling af ekstraordinært honorar til medlemmer af bestyrelsen er den eneste form for aflønning for bestyrelsesarbejdet. Det er væsentligt, at tildelingen af ekstraordinært honorar til medlemmer af bestyrelsen skal være relateret til afgørende værdiskabende forhold for Koncernen, herunder Koncernens økonomiske resultater.

Muligheden for tildeling af ekstraordinært honorar til medlemmer af bestyrelsen skal sikre et passende sammenfald mellem ledelsens og aktionærernes interesser og skal medvirke til at fremme værdiskabelsen i Koncernen og understøtte Koncernens kort- og langsigtede strategi og målsætninger.

Koncernen skal i forbindelse med tildeling af ekstraordinært honorar forbeholde sig retten til at kræve hel- eller delvis tilbagebetaling, hvis tildelingen sker på baggrund af oplysninger, der efterfølgende viser sig at være fejlagtige.

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, 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 og avisabonnement m.v.

4. Opsigelsesvilkår

Bestyrelsen fastsætter vilkår for direktionens fratræden. Ansættelsesaftaler med medlemmer af direktionen kan være løbende (dvs. uden tidsbegrænsning) og er underlagt et opsigelsesvarsel på højst 12 måneder fra Koncernens side.

Bestyrelsen fastsætter vilkår for direktionens fratrædelse. Det almindelige opsigelsesvarsel fra Koncernens side kan være mellem 6 og 12 måneder. Det almindelige opsigelsesvarsel fra direktørens side kan ikke overstige 6 måneder. Der kan laves ordninger med fratrædelsesgodtgørelse, dog maksimalt svarende til 12 måneders løn.

5. Udgifter

Udgifter i forbindelse med direktionens arbejde, samt rejseudgifter m.v. afholdt i Koncernens interesse, revideres efter regning.

6. Øvrige væsentlige forhold

I tilfælde af direktørens død kan Koncernen udbetale et beløb på op til 4 måneders løn til direktørens efterladte.

Direktionen kan, efter forudgående accept fra bestyrelsen bestride hverv udenfor Koncernen. Evt. honorar udbetalt i den forbindelse tilfalder Direktøren.

7. Ikke aktiebaseret incitamentsprogrammer

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

Koncernens bestyrelse har i henhold til selskabslovens § 139 (aktieselskabslovens § 69 b på tidspunkt for vedtagelsen) fastsat følgende retningslinjer for incitamentsafløbning i Koncernen. Retningslinjerne er godkendt på Koncernens ordinære generalforsamling den 26.03.2008, således:

- Incitamentsafløbning kan tildeles medlemmer af Koncernens direktion, men ikke bestyrelsesmedlemmer.
- Incitamentsafløbning kan kun ske som kontant udbetaling.
- Det er en hovedbetingelse for ydelse af incitamentsafløbning, at Koncernen opnår overskud. Incitamentsafløbning skal derfor fastsættes som en procentdel af koncernens overskud før skat.
- Beløb, der udbetales i henhold til aftale om incitamentsafløbning, kan kun udbetales umiddelbart efter afholdelse af ordinær generalforsamling i Koncernen, det vil sige ved første ordinære lønudbetaling efter Koncernens ordinære generalforsamling.
- Aftaler om incitamentsafløbning skal udformes således, at der ikke påføres Koncernen negative skattemæssige konsekvenser af aftaler

Vederlagsudvalget

Bestyrelsen har nedsat et vederlagsudvalg for at sikre, at Koncernen vedligeholder og iagttager en vederlagspolitik for medlemmerne af bestyrelsen og direktionen. Vederlagsudvalget skal ved revision af den vedtagne vederlagspolitik inddrage markedspraksis hos sammenlignelige, børsnoterede selskaber.

Vederlagsudvalget skal vurdere og fremkomme med forslag til bestyrelsen om direktionens vederlag, og ved nyansættelser tillige forslag til hovedvilkårene i den individuelle ansættelsesaftale.

Vederlagsudvalget skal ligeledes vurdere og fremkomme med forslag til bestyrelsens vederlag, der efter godkendelse i bestyrelsen fremsættes til generalforsamlingens godkendelse.

Vederlagspolitikken og enhver ændring deraf skal godkendes af bestyrelsen og generalforsamlingen.

Vederlagsrapport og årsrapport

Koncernen udarbejder i overensstemmelse med gældende lovgivning fra og med ordinær generalforsamling 2021 (for regnskabsåret 2020) 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 24.04.2024 blive offentliggjort på Koncernens hjemmeside (www.silkeborgif.com), under fanen Investor Relations, med angivelse af datoen for vedtagelsen.

Vederlagspolitikken gælder for vederlagsprogrammer vedrørende regnskabsåret 2024 og efterfølgende regnskabsår.