

ORDINÆR GENERALFORSAMLING I ALK-ABELLÓ A/S – [11. MARTS] 2020

Vederlagspolitik for ALK-Abelló A/S' ledelse

Indhold

1. Indledning
 - Mål
 - Gyldig fra
2. Bestyrelse
 - Processen
 - Sammensætning og størrelse
 - Rejsegodtgørelse og udgifter
 - Incitamentsprogrammer
3. Direktion
 - Definition, anvendelse og størrelse
 - Processen
 - Principper
 - Overensstemmelse mellem vision, strategi, resultater og direktionens vederlag
 - Komponenter og størrelse
 - o Fast vederlag
 - o Pension og andre goder
 - o Incitamentsprogrammer
 - Mulighed for at tilbagekræve variabel aflønning
 - Udskydelsesperioder
 - Varigheden af kontrakter og opsigelsesperioder for direktionen
 - Fratrædelsesgodtgørelse og ordninger for tidlig pensionering
 - Behandling af udestående incitamentstildelinger
 - Tildeling af ekstraordinær incitamentsaflønning i forbindelse med rekruttering
 - Ændringer i politikken – fravigelser
 - Ændringer i politikken – mindre ændringer
 - Sådan blev medarbejdernes løn og ansættelsesvilkår taget i betragtning ved udarbejdelsen af politikken
 - Eksisterende aftaler
4. Proces for fastlæggelse af vederlagspolitikken og ændringer til denne
5. Godkendelse og offentliggørelse

1. Indledning

I henhold til selskabslovens § 139a skal bestyrelsen for ALK-Abelló A/S ('ALK') udarbejde en vederlagspolitik ('politikken') for medlemmer af bestyrelse og direktion, der skal godkendes af aktionærene på selskabets ordinære generalforsamling. Direktionen er alle direktører i ALK, der er registreret som direktører hos Erhvervsstyrelsen. Vederlagspolitikken for ALK er udarbejdet i overensstemmelse med selskabsloven og derefter i overensstemmelse med det ændrede EU-direktiv om tilskyndelse til langsigtet aktivt ejerskab¹.

På baggrund af ovenstående har ALK's bestyrelse og Vederlagsudvalget udformet en ny vederlagspolitik, der skal erstatte ALK's tidligere Vederlagspolitik samt de tidligere Overordnede retningslinjer for incitamentsaflønning, da disse ikke længere er fyldestgørende.

Det overordnede formål med politikken er at udstikke rammerne for aflønning hos ALK, herunder specifikke retningslinjer for incitamentsaflønning. Det specifikke formål med politikken er at sikre, at ALK's aktionærer har reel indflydelse på aflønningen på grundlag af en klar og forståelig samlet oversigt over aflønningen hos ALK.

Formål

Formålet med vederlagspolitikken er:

- at tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede bestyrelsesmedlemmer og medlemmer af direktionen,
- at sikre overensstemmelse mellem aflønningskomponenterne og aktionærernes interesser,
- at bidrage til at fremme værdiskabelsen i ALK og understøtte ALK's forretningsstrategi, og
- at sikre, at de enkelte ledelsesmedlemmer aflønnes på en måde, der afspejler selskabets resultater og de individuelle resultater som beskrevet i denne politik.

Det gør det muligt for ALK at understøtte rejsen mod at blive den førende allergivirksomhed.

Gyldig fra

Vederlagspolitikken dækker aflønning, der aftales efter den [11. marts] 2020.

2. Bestyrelse

Processen

Bestyrelsen gennemgår bestyrelsesmedlemmernes honorarer en gang om året. Honorarerne vurderes i forhold til danske og andre europæiske selskaber af samme størrelse og kompleksitet som ALK.

De samlede honorarer til bestyrelsesmedlemmer for det seneste år og niveauet for indeværende år godkendes på den ordinære generalforsamling som et særskilt punkt på dagsordenen.

Sammensætning og størrelse

Bestyrelsesmedlemmer modtager et fast årligt honorar. Honorarerne fastlægges på grundlag af markedsniveauet for danske og andre europæiske selskaber af samme størrelse og kompleksitet som ALK. Bestyrelsesmedlemmer modtager et fast beløb (basishonorar), mens formandskabet modtager multipler deraf: Formanden modtager tre gange basishonoraret, og næstformanden modtager to gange basishonoraret.

En plads i et bestyrelsesudvalg berettiger desuden bestyrelsesmedlemmer til et udvalghonorar. Udvalgsformanden får halvanden gange udvalghonoraret.

¹ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2017/828 af 17. maj om ændring af direktiv 2007/36/EF

De enkelte bestyrelsesmedlemmer kan være nødt til at påtage sig specifikke ad hoc-opgaver, der ligger ud over bestyrelsens normale opgaver. Bestyrelsen fastsætter i hvert enkelt tilfælde et fast honorar (f.eks. per diem) for det arbejde, som udføres i forbindelse med sådanne opgaver. Det faste honorar vil fremgå af årsrapporten.

Rejsegodtgørelse, udgifter og andre goder

Udgifter til f.eks. rejse og ophold i forbindelse med bestyrelsesmøder samt relevante udgifter godtgøres. Bestyrelsesmedlemmer kan også modtage andre rimelige goder, som ligger på et passende niveau i forhold til markedet og tager højde for individuelle omstændigheder og goder, der ydes til lignende roller.

Incitamentsprogrammer

Bestyrelsesmedlemmer må ikke deltage i nogen form for variabel aflønning hos ALK, som f.eks. bonus, aktieoptioner, warrants, performance-aktier eller andre incitamentsprogrammer.

Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer

Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer vil fortsat modtage deres sædvanlige aflønning i relation til deres ansættelse i selskabet. Det betyder, at de kan deltage i de generelle incitamentsprogrammer for medarbejdere hos ALK.

3. Direktion

Definition, anvendelse og størrelse

Aflønningen af direktionen vedrører alle direktører hos ALK, som er registreret hos Erhvervsstyrelsen. I henhold til ALK's vedtægter skal den registrerede direktion bestå af mindst et og højst seks medlemmer.

Processen

Aflønningen af direktionen foreslås og anbefales af bestyrelsen og Vederlagsudvalget og skal efterfølgende hvert år godkendes af bestyrelsen i overensstemmelse med denne politik.

Ansættelsesvilkårene for og aflønningen af direktionen aftales nærmere mellem det enkelte medlem af direktionen og bestyrelsen, og aflønningen indeholder som regel alle de komponenter, der er angivet under 'Komponenter og størrelse'.

Med henblik på at tiltrække og fastholde medarbejdere med de kvalifikationer, der er nødvendige for at skabe værdi for ALK's aktionærer, fastlægges aflønningslementerne for direktionen på grundlag af det udførte arbejde, værdiskabelsen samt aflønningsniveauerne i sammenlignelige danske og andre europæiske selskaber. Udvalget gennemgår markedsdata for den enkelte direktørs stilling, herunder oplysninger om aflønnings sammensætning og niveau samt ALK's strategi.

Principper

ALK aflønner direktionen i overensstemmelse med følgende fire hovedprincipper:

Overensstemmelse med aktionærernes interesser

ALK's incitamentsaflønning skal sikre sammenhæng imellem direktionens interesser og værdiskabelse for aktionærerne.

Resultataflønning

En passende andel af vederlagspakken er resultatafhængig for at sikre, at aflønningen hænger sammen med opnåelse af vigtige finansielle og ikke-finansielle mål, med en afvejning af kort- og langsigtede resultatkomponenter.

Konkurrencedygtig aflønning i forhold til markedet

ALK tilbyder aflønningsmuligheder, der er konkurrencedygtige i forhold til markedet, herunder incitamentsaflønning, med henblik på at tiltrække, fastholde og motivere de medarbejdere, der er nødvendige for at opnå ALK's vision og forretningsmæssige mål.

Overensstemmelse med de kulturelle værdier

ALK's virksomhedskultur understøttes af cultural beliefs, der fungerer som pejlemærker for medarbejderne. Aflønningsordninger sammensættes og udmeldes, så de understreger sammenhængen til virksomhedens mål, vision og kultur.

Overensstemmelse mellem vision, strategi, resultater og direktionens vederlag

I takt med at der udvikles og godkendes nye strategier, vil bestyrelsen overveje, om vederlagspolitikken skal opdateres og godkendes på den ordinære generalforsamling oftere end hvert fjerde år.

På verdensplan lider mere end 500 millioner mennesker af allergi. Mange af dem er rådvilde, fordi der ikke findes en enkel løsning. Vi vil gøre det overraskende enkelt at håndtere allergi ved at samle information og de nyeste og sikreste løsninger på ét sted. Vi har mere end 100 års erfaring, så ingen ved mere om allergi end os, og vi anvender hele vores videnskabelige viden og ekspertise til at hjælpe mennesker med at få kontrol over deres allergi og deres liv. Vi ønsker at gøre en forskel ved at tilbyde løsninger til alle, der er berørt af allergi – gennem en omfattende portefølje af produkter, serviceydelser og ressourcer, der tilbyder en hurtigere vej til et liv i balance.

For at gøre det muligt for ALK at opfylde dette løfte forsøger vi hele tiden at tiltrække de bedste og dygtigste medarbejdere. Derfor vil ALK afveje kort- og langsigtede mål ved at tilbyde konkurrencedygtig aflønning i forhold til markedet, resultataflønning, sikre overensstemmelse med ALK's strategi og med ALK's aktionærer.

ALK har en lang tradition for bæredygtighed og etisk forretningsadfærd. I 2009 tilsluttede vi os de 10 principper fra FN's Global Compact for menneske- og arbejdstagerrettigheder, miljø og korruptionsbekæmpelse. ALK har rapporteret om arbejdet med principperne siden 2019. Desuden bidrager vi til FN's 2030-dagsorden for bæredygtig udvikling og støtter FN's mål for bæredygtig udvikling.

Med henblik på løbende at sikre gode resultater for direktionen og bestyrelsen måler vi deres resultater i forhold til en række indikatorer (KPI'er). De fleste af vores KPI'er bruges direkte i vores resultatmål, som anvendes i forbindelse med aflønningen af direktionen.

Herunder vises eksempler på vigtige KPI'er, der skal sikre fortsat værdiskabelse i ALK:

Kategori	KPI'er vedrørende (eksempler):
Finansielle poster	- Samlet omsætning - Det primære driftsresultat (EBITDA)
Vinde i Nordamerika	- Samlet omsætning i Nordamerika - Omsætning fra SLIT-tabletter i Nordamerika
Færdiggøre og commercialisere tabletporteføljen for alle relevante aldersgrupper	- Omsætning fra SLIT-tabletter - Udvidelse af markedet og anvendelsesområdet
Digitale patientrettede aktiviteter og nye forretningsområder	Skabe en digital patient-engagement platform
Prioritering af ALK's ressourcer	- Opgradering af produktion og compliance - Driftseffektivitet
Bæredygtighed	- Reduktion af CO₂-udledning - Tabt arbejdstid som følge af arbejdsulykker - Affald til genanvendelse

Komponenter og størrelse

Den samlede aflønning af medlemmer af direktionen består af følgende komponenter: fast vederlag, pension og andre goder, kortsigtet incitamentsprogram (årlig kontantbonus), herunder tiltrædelsesbonus (kontant), langsigtet incitamentsprogram (aktiebaseret ordning) og fratrædelsesgodtgørelse (se separat afsnit nedenfor).

I tabellen nedenfor beskrives det specifikt, hvordan de variable komponenter i aflønningen af direktionen er knyttet til forretningsstrategien, de langsigtede interesser og bæredygtighed, herunder deres funktion, kriterier for fastsættelse af tildeling af variable komponenter (dvs. mulighed for tildeling ved målopfyldelse og ved maksimal opfyldelse) samt resultatmål og vurdering af resultaterne:

Fast vederlag

Det faste vederlag skal tiltrække og fastholde de bedst kvalificerede direktører samt sikre en afbalanceret vederlagspakke. Niveauet for aflønningen fastsættes i forhold til markedsniveauet for sammenlignelige børsnoterede danske selskaber, der opererer globalt. Det faste vederlag udgør ca. 40-60 % af den samlede værdi af vederlagspakken, hvor kontantbonussen fastsættes som en forventet værdi på tildelingsdagen, og de aktiebaserede incitamentsprogrammer fastsættes til dagsværdi på tildelingsdagen til dette formål. Niveauet for det enkelte medlem af direktionen fastsættes under hensyntagen til dennes rolle, erfaring, geografiske placering samt eksterne økonomiske forhold.

Ved den årlige evaluering af det faste vederlag foreslås eventuelle justeringer af vederlaget på grundlag af individuelle resultater, potentielt og nuværende vederlag i forhold til markedsniveauet samt stigninger i vederlaget for medarbejderne generelt.

Pension og andre goder

Der kan indbetales pensionsbidrag, så direktørerne har en indtægt efter pensionering. Vederlagspakken for direktører hos ALK kan indeholde pensionsbidrag på op til 15 % af det faste vederlag. Der er ikke oprettet andre særlige pensionsordninger for medlemmer af direktionen. Vederlagspakken indeholder desuden sædvanlige goder såsom firmabil, telefon, avis m.m., som skal være med til at gøre pakken konkurrencedygtig i overensstemmelse med lokal praksis.

Incitamentsprogrammer

For at sikre en stærk sammenhæng mellem aktionærernes og direktionens interesser indeholder vederlagspakken for direktører to variable komponenter: kortsigtede (STI) og langsigtede (LTI) incitamentsprogrammer. Det kortsigtede program er en årlig kontantbonus, der knytter sig til opfyldelsen af på forhånd fastsatte finansielle og ikke-finansielle KPI'er, opstillet for hele direktionen eller for de enkelte medlemmer. Det langsigtede program er et aktiebaseret program, der knytter sig til værdiskabelse for aktionærerne, omsætning og opfyldelsen af de strategiske mål. Incitamentsprogrammerne fremmer sunde forretningsmæssige beslutninger, der sikrer en holdbar balance mellem kortsigtede resultater og langsigtet vækst.

Yderligere oplysninger om retningslinjerne for incitamentsprogrammerne findes i nedenstående tabel.

Type af og formål med variabel aflønning af direktionen	Kortsigtet incitamentsprogram (STI) – årlig kontantbonus <i>Skal give incitament til at opfylde ALK's mål på den korte bane og sikre en klar sammenhæng mellem værdiskabelse og bonusudbetaling</i>
Knyttet til forretningsstrategi, langsigtede interesser og bæredygtighed	Den årlige bonus er betinget af opfyldelsen af de årlige KPI'er. De valgte KPI'er vil være i overensstemmelse med forretningsstrategien (dvs. de aktuelle strategiske søjler) og dermed også i overensstemmelse med de langsigtede interesser og bæredygtighed.
Funktion	Afvejningen af finansielle og ikke-finansielle KPI'er fastsættes af bestyrelsen, og opfyldelsesgraden gennemgås af Vederlagsudvalget. Det årlige resultat af tildelingen varierer i forhold til opfyldelsen af finansielle og ikke-finansielle mål (KPI'er) for at sikre en afbalanceret udvikling af virksomheden. Alle udbetalinger af årlig bonus er underlagt tilbagebetalingsbestemmelser som nærmere beskrevet nedenfor.
Mulighed for tildeling ved målopfyldelse og ved maksimal opfyldelse	For direktionen kan bonus for målopfyldelse af STI udgøre op til 50 % af det faste vederlag med en mulig bonus for maksimal opfyldelse på op til det dobbelte af bonussen for målopfyldelsen af STI (dvs. op til 100 % af det faste vederlag).
Resultatmål og vurdering af resultater	De specifikke mål og vægtning kan variere fra år til år for at sikre overensstemmelse med ALK's strategi for hvert år. Målene vil afhænge af ALK's mål for det pågældende år og vil være direkte knyttet til de strategiske søjler for at give direktionen incitament til at fokusere på eksekveringen af den strategiske plan. For et givet år vil mindst 75 % af resultatvurderingen være baseret på koncernresultater og op til 25 % på individuelle resultater. For hver KPI er der defineret et resultatmål svarende til udbetalingen for målopfyldelse af STI samt en nedre grænse for, hvornår programmet kommer til udbetaling, og en maksimumværdi over hvilken der vil være maksimumudbetaling. De faktiske resultatmål offentliggøres ikke ved starten af regnskabsåret, da de betragtes som kommercielt følsomme oplysninger. Såfremt de ikke længere er kommercielt følsomme, offentliggøres resultatmål og resultatet af tildelingen efter udbetalingen af kontantbonusser.

Type af og formål med variabel aflønning af direktionen	Langsigtet incitamentsprogram (LTIP) – aktiebaseret ordning <i>Skal give incitament til at skabe og belønne langsigtet værdiskabelse og overensstemmelse med aktionærernes interesser ved opfyldelse af strategiske mål</i>
Knyttet til forretningsstrategi, langsigtede interesser og bæredygtighed	Tildeling kan ske i form af aktieoptioner og/eller performance-aktier. Tildeling er betinget af opfyldelsen af KPI'er over en treårig resultatperiode. Tildeling sker normalt én gang årligt.
Funktion	Resultatet af tildelingen varierer i forhold til opfyldelsen af KPI'er over en treårig periode med en nedre grænse for, hvornår programmet kommer til udbetaling, og med mulighed for at opnå et resultat, der overstiger målet. KPI'erne fastsættes af bestyrelsen, og opfyldelsesgraden gennemgås af Vederlagsudvalget. Aktieoptioner kan tidligst udnyttes tre år efter tildelingen og udløber, hvis de ikke er udnyttet fem år efter tildelingen. Optionernes aftalekurs må ikke være lavere end markedskursen for ALK's aktier på eller lige inden tildelingsdagen. Hvis et medlem af direktionen selv vælger at opsige sin stilling hos ALK eller opsiges på grund af en alvorlig tjenesteforfeelse, bortfalder alle LTIP-rettigheder. Alle tildelinger under det langsigtede incitamentsprogram er underlagt tilbagebetalingsbestemmelser som nærmere beskrevet nedenfor.
Mulighed for tildeling ved målopfyldelse og ved maksimal opfyldelse	På tildelingstidspunktet udgør den samlede dagsværdi af aktieoptioner og performance-aktier op til 50 % af hver direktørs årlige faste vederlag. Ved modning udbetales antallet af instrumenter under programmet med 0-200 % af det tildelte antal, afhængigt af opfyldelsen af programmets KPI'er.
Resultatmål og vurdering af resultater	KPI'erne er både finansielle og ikke-finansielle i overensstemmelse med forretningsstrategien (herunder omsætning, indtjening og pengestrøm) og dermed også i overensstemmelse med de langsigtede interesser og bæredygtighed. De udvalgte KPI'er knytter sig til værdiskabelse for aktionærerne, omsætning og til opfyldelsen af de strategiske mål i løbet af modningsperioden. For hver KPI er der defineret et resultatmål svarende til målantallet for instrumenter samt en nedre grænse for, hvornår instrumenterne optjenes, og en maksimumværdi over hvilken der vil være maksimumoptjening af instrumenter.

Mulighed for at tilbagekræve variabel aflønning

ALK har ret til at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variabel aflønning eller tildelinger under den årlige bonus eller LTIP, der er udbetalt på baggrund af tal, som viser sig at være væsentligt fejlbehæftede.

Udskydelsesperioder

De langsigtede incitamentsprogrammer indeholder ingen krav om en yderligere bindingsperiode ud over de angivne modningsperioder, der betragtes som tilstrækkeligt langsigtede af bestyrelsen og Vederlagsudvalget til disse formål.

Varigheden af kontrakter og opsigelsesperioder for direktionen

ALK kan opsige et medlem af direktionen med seks måneders varsel.

Fratrædelsesgodtgørelse og ordninger for tidlig pensionering

ALK opererer med aftaler om fratrædelsesgodtgørelse, som ikke overstiger den årlige aflønning for to år. ALK tilbyder ikke ordninger for tidlig pensionering til medlemmer af direktionen.

Behandling af udestående incitamentstildelinger

Program	Behandling af medarbejdere, der forlader selskabet
Årlig bonus	En direktør, som Vederlagsudvalget betragter som en good leaver, kan, betinget af resultaterne, være berettiget til en forholdsmæssig andel af den årlige bonus, hvis direktøren forlader sin stilling i løbet af et regnskabsår.
Langsigtet incitamentsprogram	Hvis en direktør betragtes som en good leaver, kan direktøren, betinget af resultaterne, være berettiget til en forholdsmæssig andel af sin LTIP-tildeling baseret på den tid, der er gået, mellem tildelingsdagen og opsigelsesdagen.
Særligt langsigtet incitamentsprogram	

Tildeling af ekstraordinær incitamentsaflønning i forbindelse med rekruttering

Bestyrelsen er bemyndiget til, undtagelsesvist og kun hvis det anses for at være nødvendigt, at tildele en ekstraordinær kontantbonus, godtgøre flytteomkostninger samt tildele andre ekstraordinære aktiebaserede incitamentsprogrammer i forbindelse med rekruttering til direktionen. Den samlede værdi af sådanne ekstraordinære former for incitamentsaflønning må ikke overstige et beløb svarende til 300 % af den pågældende direktørs samlede vederlagspakke for hele kalenderåret, hvor de aktiebaserede incitamentsprogrammer opgøres til dagsværdi på tildelingsdagen. Dette beløb er inklusive enhver form for vederlag, som bestyrelsen skønner er passende som kompensation til en direktør for mistet incitamentsaflønning fra en tidligere arbejdsgiver. Hvis et medlem af direktionen forlader ALK inden for 12 måneder efter ansættelsen som følge af opsigelse fra direktørens side, og opsigelsen ikke skyldes en væsentlig misligholdelse fra ALK's side, eller hvis medlemmet af direktionen opsiges af ALK inden for 12 måneder efter ansættelsen, vil mindst 50 % af den ekstraordinære aflønning i forbindelse med rekrutteringen blive tilbagekrævet af ALK. ALK er altid berettiget til at kræve tilbagebetaling af ekstraordinær aflønning i forbindelse med rekruttering, som er tildelt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende viser sig at være fejlagtige.

Ændringer i politikken – fravigelser

Bestyrelsen har mulighed for at lave ændringer i de incitamentsregler, der er skitseret i politikken, forudsat at sådanne ændringer ligger inden for politikkens rammer og struktur og kun anvendes under ekstraordinære omstændigheder, hvor ALK's langsigtede interesser eller bæredygtighed som helhed er i fare. Væsentlige ændringer skal godkendes på den ordinære generalforsamling.

Bestyrelsen kan fastsætte specifikke vilkår for fremskyndet modning eller udnyttelse samt for regulering af incitamentsprogrammerne i tilfælde af hel eller delvis overtagelse, væsentligt frasalg af aktiviteter, spaltning, fusion eller anden sammenlægning af ALK. Bestyrelsen kan også regulere det langsigtede incitamentsprogram, så det tager højde for ændringer i selskabets kapitalstruktur eller i tilfælde af andre væsentlige begivenheder.

Hvis der sker fravigelser, vil den tilbudte aflønning blive fremlagt for aktionærerne på den næste ordinære generalforsamling.

Ændringer i politikken – mindre ændringer

Vederlagsudvalget kan foretage mindre ændringer i vederlagspolitikken, der er angivet ovenfor, med regulatoriske, valutakontrolmæssige, skattemæssige eller administrative formål eller for at tage højde for lovgivningsmæssige ændringer uden at indhente aktionærernes godkendelse af ændringen.

Sådan blev medarbejdernes løn og ansættelsesvilkår taget i betragtning ved udarbejdelsen af politikken

Når der træffes beslutninger om direktionens vederlag, og der udarbejdes en vederlagspolitik for direktionen, tager bestyrelsen og Vederlagsudvalget også de aftaler, der gælder for ALK's medarbejdere generelt, i betragtning.

Metoden til fastsættelse af aflønningen af medarbejderne globalt følger samme principper som for direktørerne. ALK tilbyder løn- og karrieremuligheder tilpasset lokale markedsforhold, der kan tiltrække

de bedste medarbejdere. Vi mener, at stærke, individuelle resultater bør anerkendes, og vi differentierer lønnen i overensstemmelse hermed. Ved fastsættelse af lønnen overvejer lederne, hvordan medarbejderens løn ligger i forhold til det lokale marked, og der tages også hensyn til faktorer som f.eks. medarbejderens erfaring og vedvarende resultater.

Alle senior managers tilbydes en årlig kontantbonus, og visse senior managers tilbydes aktiebaserede incitamentsprogrammer. Der gælder samme principper og nogle af resultatmålene for disse senior managers, som der gælder for ALK's direktører.

En af hovedsøjlerne i vores strategi er, at ALK skal være en attraktiv arbejdsplads, og det er en hjørnesten i vores bestræbelser på at udvikle medarbejdernes talenter. Løn er bare en af de faktorer, der bidrager til, at vi kan tiltrække, fastholde og udvikle dygtige og forskelligartede medarbejdere.

Ud over Vederlagsudvalget har ALK etableret et compensation board, der er en del af direktionen. Det sikrer en årlig gennemgang af lønnen for ALK's medarbejdere generelt og foretager hvert andet år en benchmarksammenligning, hvor oplysninger om løntendenser, kønsbaserede lønforskelle og lokale benchmarks tages i betragtning.

Eksisterende aftaler

Vederlagsudvalget kan foretage lønudbetalinger (herunder optjening af incitamentsbaseret aflønning) og fratrædelsesgodtgørelse, selvom disse ikke er i overensstemmelse med vederlagspolitikken, hvis vilkårene var aftalt:

- Inden implementeringen af vederlagspolitikken på den ordinære generalforsamling i 2020;
- På et tidspunkt, hvor den pågældende ikke var medlem af direktionen, og betalingen efter Udvalgets mening ikke skete som følge af, at den pågældende blev en del af direktionen.

4. Proces for fastlæggelse af vederlagspolitikken og ændringer til denne

Aflønning af direktionen anbefales af Vederlagsudvalget og skal efterfølgende godkendes af den samlede bestyrelse. Niveauer for aflønningen af direktionen vurderes i forhold til et benchmark bestående af sammenlignelige danske selskaber samt andre europæiske selskaber. Vederlagsudvalget gennemgår mindst hvert andet år markedsdata for den enkelte direktørs stilling, herunder oplysninger om aflønningens sammensætning og niveau.

Hvis bestyrelsen foreslår væsentlige ændringer i vederlagspolitikken, skal disse ændringer forelægges på den ordinære generalforsamling. Under alle omstændigheder skal bestyrelsen mindst hvert fjerde år forelægge vederlagspolitikken til godkendelse på den ordinære generalforsamling. Vederlagspolitikken gælder, indtil generalforsamlingen beslutter, at der skal foretages ændringer.

5. Godkendelse og offentliggørelse

Denne vederlagspolitik blev behandlet og godkendt på ALK's ordinære generalforsamling den [11. marts] 2020.

Dokumentet findes på ALK's hjemmeside, <https://ir.alk.net/corporate-governance>.