

VEDERLAGSPOLITIK



FirstFarms

INDHOLD

1. INDLEDNING OG GENERELLE PRINCIPPER	3
2. BESTYRELSEN.....	3
2.1 FAST ÅRLIGT VEDERLAG	3
2.2 INCITAMENTS AFLØNNING	4
3. DIREKTIONEN.....	4
3.1 FAST ÅRLIGT VEDERLAG	4
3.1.1 PENSIONS BIDRAG	4
3.1.2 ANDRE SÆDVANLIGE ACCESSORISKE GODER	4
3.2 VARIABELT VEDERLAG.....	4
3.2.1 KORTSIGTET INCITAMENTS AFLØNNING	4
3.2.2 LANGSIGTET INCITAMENTS AFLØNNING	5
3.2.3 TILBAGEBETALING AF VARIABELT VEDERLAG	5
4. AFVIGELSE FRA VEDERLAGSPOLITIKKEN	6
5. OPSIGELSE OG FRATRÆDELSESGODTGØRELSE	6
6. GODKENDELSE OG OFFENTLIGGØRELSE.....	6

1. INDLEDNING OG GENERELLE PRINCIPPER

Denne Vederlagspolitik ("Vederlagspolitik") beskriver sammensætningen af den samlede aflønning, som medlemmer af FirstFarms A/S, CVR-nr. 28312504, ("Selskabet") registrerede ledelse modtager, det vil sige bestyrelsen og den hos Erhvervsstyrelsen registrerede direktion.

Vederlagspolitikken er udarbejdet efter og i overensstemmelse med Anbefalingerne for god Selskabsledelse og selskabslovens §§ 139 og 139a om retningslinjer for incitamentsaflønning.

Formålet med Vederlagspolitikken er at fastsætte rammerne for aflønning af bestyrelsen og direktionen. Disse rammer skal:

- sikre at kombinationen af faste og resultatafhængige aflønningskomponenter for ledelsesmedlemmer er med til at Selskabet kan tiltrække og fastholde nøglepersoner, samtidig med at disse personer tilskyndes til værdiskabelse til fordel for aktionærerne.
- sikre at aflønningskomponenter dels indeholder et reelt incitament for ledelsesmedlemmer, dels at aflønningskomponenter ikke leder til uforsigtighed, urimelig adfærd eller uhensigtsmæssige accept af risiko.

Desuden beskriver Vederlagspolitikken, hvordan de enkelte aflønningskomponenter understøtter og bidrager til Selskabets langsigtede forretningsstrategi og bæredygtighed for derved at udbygge FirstFarms' position som et af Europas bedst drevne og mest profitable virksomheder indenfor jordbrug og fødevarer, og derved skabe værdi for vores investorer og for omverdenen.

I forbindelse med udarbejdelse af Vederlagspolitikken blev Selskabets øvrige medarbejderes løn og ansættelsesvilkår taget i betragtning for at sikre, at der er balance mellem aflønning af ledelsen og øvrige medarbejdere. For at understøtte opfyldelsen af Selskabets forretningsstrategi på tværs af koncernen, følger sammensætningen af aflønningskomponenter for øvrige medarbejdere de samme overordnede principper som i forhold til aflønning af Selskabets' ledelse.

Vederlagspolitikken udarbejdes af Selskabets nominerings- og vederlagsudvalg og indstilles til bestyrelsens godkendelse forud for generalforsamlingens godkendelse.

Selskabet vurderer, at der er gennemsigtighed i aflønningen, da det samlede vederlag, som Selskabet udbetaler til bestyrelse og direktion bliver offentliggjort i Selskabets årsrapport. Desuden udarbejder Selskabets nominerings- og vederlagsudvalg en Vederlagsrapport, som indeholder oplysninger om hvert enkelt ledelsesmedlems aflønning, som er tildelt i løbet af seneste regnskabsår. Vederlagsrapporten for det seneste regnskabsår godkendes af bestyrelsen og skal godkendes på den ordinære generalforsamling.

2. BESTYRELSEN

Selskabets aktionærerne behandler på den ordinære generalforsamling, under et særskilt punkt på dagsordenen, forslaget om godkendelse af vederlag til bestyrelsen for det igangværende regnskabsår. Indkaldelsen til den ordinære generalforsamling skal indeholde et forslag til bestyrelsens vederlag.

Størrelsen af honoraret fastsættes på grundlag af en sammenligning med niveauet for bestyrelseshonorering hos andre sammenlignelige danske internationale selskaber; under hensyn til de krævede kompetencer, indsats og arbejdsomfanget for bestyrelsesmedlemmer. Bestyrelsens samlede vederlag fremgår af Selskabets årsrapport.

Alle bestyrelsesmedlemmer er på valg hvert år.

2.1 FAST ÅRLIGT VEDERLAG

Hvert medlem af bestyrelsen honoreres med et fast årligt kontant vederlag. Bestyrelsesformanden modtager 2,4 gange fast årligt kontant vederlag. Næstformand for bestyrelsen og formand for revisionsudvalget modtager 1,2 gange fast årligt kontant vederlag. Der honoreres kun for en formandspost. Såfremt et bestyrelsesmedlem indtræder eller udtræder i løbet af valgperioden, modtager bestyrelsesmedlemmet en prorata andel af det årlige vederlag.

Medlemmer af bestyrelsen, der også er medlemmer af et revisionsudvalg eller nominerings- og vederlagsudvalg, modtager ikke yderligere honorar, som vederlag for deres udvalgsarbejde.

For at tiltrække kvalificerede bestyrelsesmedlemmer har Selskabet tegnet en D&O forsikring for bestyrelsesmedlemmer.

2.2 INCITAMENTS AFLØNNING

Der indgås ikke aftaler om incitaments aflønning og fratrædelsesordning med bestyrelsen.

3. DIREKTIONEN

Selskabets nominerings- og vederlagsudvalg fremkommer med forslag til bestyrelsen om vederlag til direktionen, som skal godkendes af bestyrelsen.

Størrelsen af honoraret fastsættes på grundlag af en sammenligning med niveauet for direktionens honorering hos andre sammenlignelige danske internationale selskaber under hensyn til de krævede kompetencer, indsats og arbejdsomfanget for direktionen. Direktionens vederlag består af en fast og en variabel del. Kombination af et fast og et variabel vederlag har til formål at sikre, at det enkelte medlem af direktionen understøtter Selskabets strategi og belønner deres indsats for skabelse af gode finansielle resultater på kort sigt og bæredygtig værdiskabelse på langt sigt til fordel for selskabets aktionærer.

Der er ikke indgået særlige fratrædelsesordninger for direktionen i Selskabet.

3.1 FAST ÅRLIGT VEDERLAG

Den faste del af direktionens vederlag indeholder følgende aflønningskomponenter:

- fast kontant løn,
- pensionsbidrag,
- sædvanlig accessoriske goder som f.eks. firmabil, forsikring, telefon mv.

Den variable del af vederlaget kan udgøre op til 33,33% af det faste vederlag afhængig af opfyldelsen af særlige mål, som afgør størrelsen på det variable vederlag.

3.1.1 PENSIONS BIDRAG

Der er et arbejdsgiverbetalt pensionsbidrag, der for direktionen udgør mindst 8 % af det samlede vederlag, som er inkluderet i den faste kontante løn

3.1.2 ANDRE SÆDVANLIGE ACCESSORISKE GODER

Direktionen har mulighed for firmabil og andre goder efter nærmere aftale.

3.2 VARIABELT VEDERLAG

3.2.1 KORTSIGTET INCITAMENTS AFLØNNING

En kontant bonusordning er en del af det variable vederlag, som Selskabets direktion kan modtage afhængig af opfyldelsen af særlige mål, som fastsættes af bestyrelsen. Formålet med den kontante bonusordning er at motivere direktionen til at opnå visse kortsigtede, finansielle mål. Kortsigtede, finansielle mål er baseret på Selskabets finansielle resultater herunder driftsresultat (EBIT), størrelsen af årets samlede resultat samt en relevant begivenheds indtræden, som bestyrelsen finder relevant for at understøtte opfyldelsen af Selskabets strategi. Fastlæggelsen af hvorvidt særlige mål er opfyldt vil generelt tage udgangspunkt i det årligt reviderede regnskab i forhold til de finansielle resultater.

Den kontante bonus, der kan opnås inden for et regnskabsår, må for det enkelte direktionsmedlem udgøre op til 33,33% af det faste vederlag.

Ekstraordinær engangsbonus kan i særlige situationer indgås med en ramme på op til et år af den faste grundløn ekskl. sædvanlige accessoriske goder.

Den kontante bonus udbetales årligt efter godkendelse af årsrapporten for det forrige regnskabsår.

Ved at balancere målene i de kort- og langsigtede ordninger har direktionen et incitament til at opnå både kort og langsigtede mål, som skaber værdi for aktionærerne.

3.2.2 LANGSIGTET INCITAMENTS AFLØNNING

For at sikre fastholdelse af nøglepersoner samt tilskyndelse af langsigtet værdiskabelse og bæredygtighed til fordel for aktionærerne, kan der tildeles tegningsoptioner (warrants) til medlemmer af direktionen. Elementerne i den langsigtede værdiskabelse anses som succesfuld og robust ledelse, som kan udvikle og tilpasse forretningen ud fra aktionærernes forventninger.

Tildeling af tegningsoptioner kan ske enten ved en generalforsamlingsbeslutning eller ved en bestyrelsesbeslutning på baggrund af en bemyndigelse fra generalforsamlingen.

Bestyrelsen skal imidlertid forud for enhver fremsættelse af beslutningsforslag eller tildeling af tegningsoptioner vurdere, hvorvidt den pågældende tildeling er relevant for Selskabet.

Bestyrelsen skal endvidere vurdere, hvorvidt det totale antal aktier, der kan tegnes af direktionen i henhold til påtænkte og allerede etablerede tegningsoptionsprogrammer udgør et passende og sædvanligt niveau i forhold til det samlede antal aktier i Selskabet.

Værdien af tegningsoptioner, der tildeles inden for et regnskabsår, må ikke overstige 30 % af det enkelte direktionsmedlems faste vederlag i en periode svarende til perioden fra tildelingstidspunktet til datoen for udnyttelsen.

Den anslåede nutidsværdi af de tildelte tegningsoptioner opgøres i overensstemmelse med principperne for indregning i Selskabets årsrapport, og i henhold til de til enhver tid gældende regnskabsprincipper, herunder Black Scholes.

Ved tildeling af tegningsoptioner skal udnyttelsestidspunktet være tidligst 2 år og senest 5 år efter tildelingstidspunktet, dog således at der skal være mulighed for at fremrykke udnyttelsestidspunktet i tilfælde af Selskabets opløsning, herunder ved fusion eller spaltning, eller i andre særlige tilfælde, hvor det efter bestyrelsens skøn anses for hensigtsmæssigt.

Udnyttelse skal kunne finde sted i et eller flere af de handelsvinduer, der er fastlagt i Selskabets interne regler for handel med Selskabets aktier. Bestyrelsen skal dog i særlige tilfælde kunne beslutte at dispensere herfra.

Retten til udnyttelse af tegningsoptioner i tilfælde af ansættelsesforholdets ophør reguleres jf. afsnit om bad leaver og good leaver i punkt 3.2.3 herunder.

3.2.3 TILBAGEBETALING AF VARIABELT VEDERLAG

I tilfælde af at de kortsigtede og de langsigtede incitaments aflønninger, som er tilknyttet til finansielle resultater, er udbetalt på grundlag af regnskabsoplysninger, der viser sig at være forkerte, kan Selskabet kræve hel eller delvis tilbagebetaling af for meget udbetalt bonus og/eller annullere eller tilbagetrække ikke-udnyttede tegningsoptioner (warrants).

Bad leaver

Udnyttede Warrants bortfalder uden videre, uden at Direktøren har krav på vederlag og/eller kompensation, såfremt direktøren berettiget bortvises eller opsiges af Selskabet på grund af misligholdelse af ansættelsesforholdet, eller direktøren selv vælger at fratræde sin stilling i Selskabet, uden at dette skyldes grov misligholdelse fra Selskabets side.

Good leaver

Direktøren bevarer retten til de tildelte Warrants på de aftalte vilkår, såfremt direktørens ansættelsesforhold ophører på grund af Selskabets opsigelse, uden at dette skyldes Direktørens misligholdelse af ansættelsesforholdet, direktøren fratræder sin stilling, fordi direktøren når den alder, der gælder for tilbagetrækning fra direktørens erhverv eller fra Selskabet, eller fordi direktøren kan oppebære folkepension eller alderspension fra Selskabet, eller direktøren hæver ansættelsesforholdet på grund af grov misligholdelse fra Selskabets side.

4. AFVIGELSE FRA VEDERLAGSPOLITIKKEN

Bestyrelsen kan beslutte at fravige grænsen for den kortsigtede og langsigtede incitamentsaflønnning, f.eks. ved en relevant begivenheds indtræden eller ved konkret rekrutterings- eller fastholdelsesbehov.

Enhver afvigelse fra Selskabets Vederlagspolitik skal behandles i Selskabets nominerings- og vederlagsudvalg, som efterfølgende præsenterer en begrundet anbefaling til bestyrelsen. I tilfælde af enhver afvigelse, vil Selskabets vederlagsrapport og/eller årsrapport indeholde en beskrivelse af grundlaget for afvigelsen.

5. OPSIGELSE OG FRATRÆDELSESGODTGØRELSE

Direktionen i Selskabet kan opsigte deres ansættelsesforhold med 6 måneders varsel.

Selskabet kan opsigte et direktionsmedlems ansættelsesforhold med 12-24 måneders varsel. Der er ikke indgået særlige fratrædelsesordninger for direktionen i Selskabet.

6. GODKENDELSE OG OFFENTLIGGØRELSE

Selskabets nominerings- og vederlagsudvalg bistår bestyrelsen med at udarbejde og revidere Vederlagspolitikken. Bestyrelsen er sammen med nominerings- og vederlagsudvalget ansvarlig for overholdelsen og den årlige gennemgang af denne politik.

Vederlagspolitikken fremlægges ved enhver væsentlig ændring eller som minimum hvert fjerde år til generalforsamlingens godkendelse.

Såfremt nominerings- og vederlagsudvalget finder det nødvendigt at revidere Vederlagspolitikken, bliver der udarbejdet en indstilling til behandling og godkendelse af bestyrelsen. Efter bestyrelses godkendelse af indstillingen fremlægges den reviderede Vederlagspolitik på generalforsamlingen for behandling og godkendelse.

Denne politik er godkendt af bestyrelsen den 25. marts 2021 og af generalforsamlingen den 27. april 2021. Politikken er tilgængelig på FirstFarms hjemmeside <https://www.firstfarms.dk/home/vores-politikker>