



Brødrene A & O Johansen A/S

Vederlagsrapport

Regnskabsåret 2020

Godkendt af bestyrelsen 25. februar 2021



Indholdsfortegnelse

1	Introduktion	2
2	Vederlag bestyrelsen	2
3	Vederlag direktionen	3
3.1	Fast grundløn	4
3.2	Pensionsbidrag	5
3.3	Kortsigtede incitament	5
3.4	Langsigtede incitament	5
3.5	Ikke-monetære goder	5
3.6	Claw-back	6
4	Vederlag - sammenligningsoplysninger	6

1 Introduktion

Bestyrelsen har dags dato godkendt selskabets vederlagsrapport for regnskabsåret 2020.

Vederlagsrapporten er udarbejdet i overensstemmelse med § 139 b i selskabsloven og anbefaling 4.2.3. i Anbefalingerne for god Selskabsledelse udsendt af Komitéen for god Selskabsledelse.

Vederlagsrapporten giver en samlet oversigt over det samlede vederlag, som hvert medlem af bestyrelsen og direktionen i Brdr. A & O Johansen A/S, CVR-nr. 58210617 blev tildelt, modtog eller har til gode for regnskabsåret 2020. Direktionen inkluderer de medlemmer af selskabets direktion, der er registreret hos Erhvervsstyrelsen.

Bestyrelsens og direktionens vederlag i det afsluttede regnskabsår er blevet tildelt i overensstemmelse med selskabets vederlagspolitik, der er godkendt på den ordinære generalforsamling den 20. marts 2020, og som er tilgængelig på selskabets hjemmeside, <https://ao.dk/globalassets/download/regnskabsdata/2020/vederlagspolitik-2020.pdf>.

Det overordnede formål med vederlaget er at tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede medlemmer af bestyrelsen og direktionen, fremme værdiskabelsen og et bæredygtigt afkast til AO, sikre en sund og effektiv risikostyring til gavn for selskabets interesser samt sikre sammenfaldende interesser mellem selskabets aktionærer, bestyrelse og direktion på både kort og lang sigt.

Det samlede oplyste vederlag indgår i den reviderede årsrapport for selskabet og koncernen for regnskabsåret 2020, der er tilgængelig på selskabets hjemmeside <https://ao.dk/om-ao/investor-relations/regnskaber>.

2 Vederlag bestyrelsen

Medlemmer af bestyrelsen vederlægges med et fast årligt vederlag baseret på bestyrelses- og udvalgsposter i selskabet og koncernen i overensstemmelse med vederlagspolitikken. Der anvendes ikke incitamentsaf lønning til bestyrelsen. Herved sikres det, at bestyrelsen er uafhængig af kortsigtede økonomiske resultater og fokuserer på selskabets langsigtede strategiske værdiskabelse og bæredygtighed.

Det årlige vederlag er i overensstemmelse med vederlagspolitikken fastsat under hensyntagen til markedspraksis for relevante sammenlignelige virksomheder af samme størrelse og kompleksitet under hensyntagen til kravene til bestyrelsesmedlemmernes kompetencer og indsats, herunder antallet af møder og deltagelse i udvalg.

Bestyrelsesformanden og næstformanden modtager et tillæg til det ordinære grundvederlag, der i overensstemmelse med markedspraksis kan udgøre op til 100 % henholdsvis 50 % af det årlige grundvederlag.

Medlemmer af bestyrelsesudvalg modtager tillige et fast årligt udvalgshonorar, der kan udgøre op til 100% af det årlige grundvederlag. Bestyrelsesudvalgsformanden og -næstformanden modtager et tillæg til det faste årlige udvalgshonorar. Tillægget kan udgøre op til 100% af det faste udvalgshonorar for formanden og op til 50 % for næstformanden.

Bestyrelsens vederlag for regnskabsåret 2020						
DKK tkr. Navn og stilling	Årligt honorar	Udvalgs- honorar	Godt- gørelser	Goder	Datter- selskaber	Samlet vederlag
Henning Dyremose, formand Revisionsudvalget	300	300	0	0	300	900
Michael Kjær, næstformand Revisionsudvalget	225	225	0	0	225	675
Erik Holm, bestyrelsesmedlem Revisionsudvalget	150	150	0	0	150	450
Preben Damgaard, bestyrelsesmedlem Revisionsudvalget	150	150	0	0	150	450
Niels A. Johansen, bestyrelsesmedlem	150	0	0	0	150	300
René Alberg, medarbejderrepræsentant	150	0	0	0	0	150
Carsten Jensen, medarbejderrepræsentant	150	0	0	0	0	150
Jonas Kvist, medarbejderrepræsentant	150	0	0	0	0	150
VEDERLAG I ALT	1.425	825	0	0	975	3.225

Der er for regnskabsåret 2020 ikke tildelt honorar for særlige opgaver til medlemmer af bestyrelsen.

3 Vederlag direktionen

Aflønningen af direktionen fastsættes årligt og godkendes efter indstilling fra formandskabet af bestyrelsen, der sikrer, at vederlæggelsen er i overensstemmelse med vederlagspolitikken og bidrager til AO's forretningsstrategi, langsigtede interesser samt bæredygtighed gennem anvendelsen af relevante kort- og langfristede finansielle mål (KPI'er), strategiske mål samt udviklingen i selskabets aktiekurs.

Bestyrelsen har vedtaget en vederlagsstruktur for direktionen, der bedst muligt understøtter vederlagspolitikken formål.

Vederlagsstrukturen til direktionen kan bestå af en kombination af følgende komponenter:

- Fast løn
- Kortsigtet incitamentsaflønning
- Langsigtet incitamentsaflønning
- Pension
- Sædvanlige goder (befordring m.v.)

Valget af disse komponenter bidrager til en velbalanceret vederlagspakke, der reflekterer individuelle resultater og ansvar hos medlemmerne af direktionen i relation til etablerede målsætninger for både kort- og langsigtede perioder, og selskabets samlede resultat.

Direktionens kort- og langsigtede incitamentsordninger er direkte forbundet til de finansielle målsætninger, der understøtter selskabets strategi. Sammensætningen af vederlaget til hver enkelt direktør er fastsat med henblik på at bidrage til selskabets evne til at tiltrække og fastholde kompetente nøglemedarbejdere samtidig med at sikre, at direktionen har et incitament til at skabe yderligere værdi til fordel for selskabets aktionærer.

Direktionen modtager ikke særskilt honorar for ledelsesposter i selskabets dattervirksomheder, men kan efter aftale med bestyrelsen modtage bestyrelseshonorar på lige fod med eksterne bestyrelsesmedlemmer. Der er i 2020 ikke udbetalt særskilt honorar til medlemmer af direktionen for varetagelse af ledelsesposter i dattervirksomheder udover, hvad der fremgår af afsnit 2.

Ansættelsesvilkår og vederlag for den administrerende direktør godkendes efter indstilling fra formandskabet af bestyrelsen. Ansættelsesvilkår og vederlag for øvrige direktører forhandles efter aftale med formandskabet af den administrerende direktør og resultatet indstilles via formandskabet til bestyrelsens godkendelse.

Direktionens vederlag for regnskabsåret 2020						
DKK tkr. Navn og stilling	Fast vederlag			Variabelt		Andel mellem fast og variabelt vederlag
	Grundløn	Goder	Pension	Kontant bonus	Totalt vederlag	
Niels A. Johansen, CEO	9.036	44	1.337	900	11.317	92 % / 8 %
Per Toelstang, CFO*	2.599	159	289	700	3.746	81 % / 19 %
Stefan Funch Jensen, CDO	2.174	141	326	450	3.091	85 % / 15 %
Lili Johansen, CHRO	2.858	44	289	700	3.891	82 % / 18 %
Gitte Lindeskov, CIO	2.064	147	316	450	2.978	85 % / 15 %
VEDERLAG I ALT	18.731	535	2.557	3.200	25.023	87 % / 13 %

*Per Toelstang, CFO er tiltrådt pr. 1. februar 2020 og dennes vederlag indeholder derfor alene perioden 1. februar – 31. december 2020.

Incitamentsafløbning i 2020 er sket i form af kontant bonus. Direktionens samlede vederlæggelse er fastsat ud fra de enkelte direktørers erfaring og en markedsmæssig vurdering.

3.1 Fast grundløn

Den årlige faste grundløn har til formål at tiltrække og fastholde kompetente nøglemedarbejdere med henblik på at understøtte selskabets evne til at opnå dets kort- og langsigtede målsætninger.

Det årlige vederlag er fastsat på baggrund af markedsniveauet for relevante andre virksomheder af samme størrelse, kompleksitet og struktur samt de påkrævede kvalifikationer og resultater for hver individuelt direktionsmedlem.

3.2 Pensionsbidrag

Der aftales individuelle pensionsordninger inden for den af bestyrelsen besluttede lønramme. Pensionsbidrag kan udgøre op til 16 % af den faste årlige løn for den enkelte direktør.

3.3 Kortsigtede incitamenter

Bestyrelsen kan tildele medlemmer af direktionen en årlig kontant bonus, der har til formål at motivere til og belønne direktionen for at medvirke til, at AO opnår de vedtagne kortsigtede mål.

Mål fastlægges for et år ad gangen og omfatter primært finansielle resultater som f.eks. bruttomargin, resultat før skat, pengestrømme fra driften m.v., men kan også omfatte aktiekursudvikling og mål for det enkelte direktionsmedlems funktionsområde som f.eks. markedsandel, medarbejderomsætning og -tilfredshed, implementering af nye koncepter m.v.

Udbetaling og størrelsen af bonus afhænger af opfyldelsen af de aftalte mål for det indeværende år og udbetales ved optjeningsperiodens udløb.

Bestyrelsen har for 2020 valgt at anvende koncernens resultat før skat som KPI for den kontante bonus til alle medlemmer af direktionen. Den kontante bonus er fastsat på baggrund af det faktiske resultat før skat for 2020.

Den kontante bonus kan udgøre op til 4 måneder af den faste løn for den enkelte direktør.

For regnskabsåret 2020 er der opgjort et kontant bonusbeløb på DKK 3.200.000 til direktionen svarende til 100 % af den maksimale udbetaling.

KPI for kontant bonus til direktionen					
DKK tkr. Navn og stilling	Beskrivelse af KPI	Vægtning af KPI	Opnået resultat	Målopfyldeelse	Faktisk tildelt kontant bonus
Niels A. Johansen, CEO	Resultat før skat	100%	100%	Over	900
Per Toelstang, CFO	Resultat før skat	100%	100%	Over	700
Stefan Funch Jensen, CDO	Resultat før skat	100%	100%	Over	450
Lili Johansen, CHRO	Resultat før skat	100%	100%	Over	700
Gitte Lindeskov, CIO	Resultat før skat	100%	100%	Over	450

3.4 Langsigtede incitamenter

Medlemmer af direktionen er i 2020 ikke blevet tildelt langsigtet, aktie-baseret incitamentsaf lønning.

3.5 Ikke-monetære goder

Medlemmerne af direktionen har en række sædvanlige arbejdsrelaterede goder til rådighed såsom befordring m.v. Omfanget af goder til det enkelte direktionsmedlem forhandles individuelt inden for de af bestyrelsen besluttede rammer og udgør ikke over 6 % af den faste årlige løn inkl. pension for den enkelte direktør.

Direktionen er herudover omfattet af en af AO tegnet livs- og ulykkesforsikring.

3.6 Claw-back

I særlige tilfælde kan variabel aflønning tildelt eller udbetalt til et direktionsmedlem kræves helt eller delvist reduceret eller tilbagebetalt til AO.

Særlige tilfælde omfatter, men er ikke begrænset til væsentlig fejlinformation i AO's årsrapport, hvor direktionsmedlemmet har været i ond tro eller hvor det vurderes, at direktionsmedlemmet har overskredet sine beføjelser og påført AO et væsentligt tab.

I regnskabsåret 2020 er ingen variabel aflønning tilbagekrævet fra direktionen.

4 Vederlag - sammenligningsoplysninger

Udviklingen i vederlaget for bestyrelsen og direktionen fra 2019 til 2020 er opsummeret i skemaet nedenfor.

Sammenligning af udviklingen i vederlag og selskabets resultater		
DKK tkr. Finansielle resultater, moderselskab	2020	Årlig ændring 2019 vs 2020
Omsætning	3.831.704	+ 17 % ift 2019
Resultat før skat	208.680	+ 32 % ift 2019
Pengestrøm fra driftsaktivitet	339.336	+ 23 % ift 2019
Aktiekurs	604	+ 74 % ift 2019
Direktion		
Niels A. Johansen, CEO	11.317	+ 5 % ift 2019
Per Toelstang, CFO*	3.746	N/A
Stefan Funch Jensen, CDO	3.091	+ 8 % ift 2019
Lili Johansen, CHRO	3.891	+ 7 % ift 2019
Gitte Lindeskov, CIO	2.978	+ 12 % ift 2019
Bestyrelse		
Henning Dyremose, formand	900	+ 0 % ift 2019
Michael Kjær, næstformand	675	+ 0 % ift 2019
Erik Holm, bestyrelsesmedlem	450	+ 0 % ift 2019
Preben Damgaard, bestyrelsesmedlem	450	+ 0 % ift 2019
Niels A. Johansen, bestyrelsesmedlem	300	+ 0 % ift 2019

Sammenligning af udviklingen i vederlag og selskabets resultater		
DKK tkr. Bestyrelse	2020	Årlig ændring 2019 vs 2020
René Alberg, medarbejderrepræsentant	150	+ 0 % ift 2019
Carsten Jensen, medarbejderrepræsentant	150	+ 0 % ift 2019
Jonas Kvist, medarbejderrepræsentant	150	+ 0 % ift 2019
Gennemsnitligt vederlag for medarbejdere (FTE)		
Medarbejdere ekskl. ledelsesmedlemmer	495	+ 2,2 % ift 2019

*Per Toelstang, CFO er tiltrådt pr. 1. februar 2020 og dennes vederlag indeholder derfor alene perioden 1. februar – 31. december 2020.