

Vederlagspolitik for bestyrelse og direktion i Evida Holding A/S

1. Indledning

Denne vederlagspolitik ("Vederlagspolitikken") beskriver de indholdsmæssige rammer for den samlede aflønning af bestyrelsen og direktionen i Evida Holding A/S ("Evida" eller "Selskabet"). Direktionen består af de direktører, der hos Erhvervsstyrelsen er registreret som direktører i Evida.

Evida følger statens ejerskabspolitik og Anbefalinger for god Selskabsledelse under hensyn til Evidas særlige forhold og ejerforhold.

2. Formål og rammer

Det overordnede formål med Vederlagspolitikken er (i) at tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede medlemmer af direktionen og bestyrelsen, (ii) at sikre sammenfald mellem på den ene side ledelsen og på den anden side Evidas og aktionærernes interesser, (iii) at understøtte Evidas strategi og værdier og (iv) at skabe transparens om vederlagsforholdene for Evidas ledelse.

Vederlagspolitikken er udarbejdet i overensstemmelse med princippet om, at statslige aktieselskaber ikke skal være lønførende i forhold til private aktieselskaber, og således, at ledelsens aflønning proportionalt er afstemt med det ansvar, som ledelsens opgaver indebærer, og at det relative forhold mellem ledelsens og medarbejdernes aflønning er på linje med vederlagsniveauet i sammenlignelige selskaber.

3. Bestyrelsen

Medlemmerne af bestyrelsen i Evida honoreres med et fast basishonorar, der udbetales kvartalsvist. Honoraret godkendes hvert år af generalforsamlingen.

Størrelsen af honoraret fastsættes på baggrund af omfanget af Evidas virksomhed, arbejdsbyrden forbundet med bestyrelseshvervet samt princippet om, at statslige aktieselskaber ikke skal være lønførende i forhold til private aktieselskaber. Honoraret til bestyrelsens formand fastsættes under hensyn til, at bestyrelsesformanden er forpligtet til at varetage en række yderligere opgaver, herunder mødeledelse og -forberedelse, samt sparring med direktionen mellem bestyrelsesmøderne.

Bestyrelsesmedlemmers relevante udgifter i forbindelse med bestyrelsesmøder, herunder rejse- og opholdsudgifter, dækkes af Evida. Kørselsgodtgørelse ved kørsel i egen bil godtgøres efter statens takster.

Bestyrelsen honoreres ikke med aktiebaseret eller anden form for variabel aflønning.

Medlemmerne af bestyrelsen i Evida modtager ikke særskilt vederlag for eventuelle bestyrelsesposter i datterselskaber til Evida, idet betaling herfor er indeholdt i det faste basishonorar.

Desuden honoreres medlemmer af revisionsudvalget med et fast honorar, som godkendes hvert år af generalforsamlingen.

Medlemmer af Evidas bestyrelse er i henhold til selskabets vedtægter valgt for et år ad gangen af Evidas generalforsamling. Der gælder ingen særlige udtrædelsesvilkår for bestyrelsens medlemmer, herunder vilkår om godtgørelse i forbindelse med udtræden af bestyrelsen.

4. Direktionen

Grundløn

Medlemmer af direktionen modtager en fast månedsløn, inklusive pension ("Grundløn").

Grundlønnens størrelse fastsættes for et år ad gangen efter forhandling mellem direktionsmedlemmet og bestyrelsesformanden i henhold til bemyndigelse fra bestyrelsen.

Størrelsen af Grundlønnen fastsættes ud fra en vurdering af, hvad der er nødvendigt for at tiltrække de rette kompetencer og den rette erfaring til Evidas direktion under hensyntagen til, at statslige aktieselskaber ikke skal være lønførende i forhold til private aktieselskaber.

Kontant bonusordning

Bestyrelsen kan indføre en kontant bonusordning for direktionsmedlemmer med henblik på at fastholde ledelsesmæssige kompetencer, sikre konkurrencedygtige aflønningsvilkår og/eller sikre en balanceret incitamentsstruktur for direktionen under hensyn til Evidas strategi og langsigtede interesser. Den kontante bonusordning tilrettelægges, så den ikke fremmer kortsigtet og risikobetonet adfærd.

Som led i den kontante bonusordning fastsætter bestyrelsen relevante finansielle og ikke finansielle resultatkræfter, der skal være i overensstemmelse med selskabet forretningsstrategi og Evidas kort- og langsigtede mål.

Direktionens kontante bonus kan maksimalt udgøre 20 % af det pågældende direktionsmedlems Grundløn.

Medlemmer af direktionen aflønnes ikke med aktiebaseret vederlag.

Et direktionsmedlems kontante bonus kan fortabes i forbindelse med et direktionsmedlems fratrædelse. Evida kan endvidere i særlige tilfælde, helt eller delvist, tilbagekræve udbetalingen af det enkelte direktionsmedlems bonus, herunder hvis bonussen er tildelt, optjent eller udbetalt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende viser sig at være fejlagtige, eller hvis direktionsmedlemmet var i ond tro om andre forhold, som medvirkede til udbetaling af et uberettiget bonusbeløb (*claw-back*).

Øvrige vilkår

Hvis et direktionsmedlems kontrakt er ubegrænset i tid, skal kontrakten indeholde gensidig opsigelsesadgang. I så fald kan opsigelsesvarslet være på op til 6 måneder for direktionsmedlemmet og op til 12 måneder for Evida.

Fratrædelsesgodtgørelse til direktionsmedlemmer kan maksimalt udgøre 25% af direktionsmedlemmets Grundløn. Ledelsens øvrige vederlagskomponenter, herunder bil- og telefonordninger, følger Evidas generelle politikker på dette område.

Direktionsmedlemmernes vederlag er nærmere anført i årsregnskabet.

5. Bestyrelses- og direktionsansvarsforsikringer og skadesløsholdelsesordning

Det er Selskabets politik at tegne sædvanlige bestyrelses- og direktionsansvarsforsikringer, der dækker hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen.

Desuden kan Selskabet i overensstemmelse med gældende lovgivning samt i øvrigt sådanne vilkår og betingelser og op til sådanne beløb, som fastsættes af bestyrelsen, vælge at skadesløs- og friholde et eller flere medlemmer af bestyrelsen eller direktionen for ethvert krav rejst af tredjemand, der måtte opstå som følge af medlemmets udøvelse af sit hverv som bestyrelses- eller direktionsmedlem, dog forudsat at denne skadesløsholdelse ikke skal gælde, hvis kravet er forårsaget af det pågældende medlems svig, forsætlige handlinger eller grove uagtsomhed. Skadesløsholdelsesordningen omfatter endvidere eventuelle skattemæssige konsekvenser for det enkelte ledelsesmedlem, som udspringer af skadesløsholdelsen.

Enhver skadesløsholdelse i henhold til den ovenfor beskrevne skadesløsholdelsesordning vil være subsidiær i forhold til Selskabets bestyrelses- og direktionsansvarsforsikringer.

6. Beslutningsproces og interessekonflikter

Bestyrelsen udarbejder Vederlagspolitikken og vurderer løbende Vederlagspolitikken indhold og virkning, herunder om Vederlagspolitikken aktivt bidrager til opnåelsen af Evidas strategimål, samt om Vederlagspolitikken følger statens ejerskabspolitik. Vederlagspolitikken overvåges således løbende med henblik på at sikre overensstemmelse mellem ledelsens vederlag, Evidas strategi og aktionærernes interesser.

Det er Evidas opfattelse, at der ikke foreligger risiko for interessekonflikter i forbindelse med bestyrelsens arbejde med Vederlagspolitikken, da bestyrelsen alene modtager fast honorar, og da bestyrelsens honorar godkendes på Evidas generalforsamling.

7. Godkendelse

Vederlagspolitikken er vedtaget på Selskabets generalforsamling den 23. april 2021 og senest på generalforsamlingen den 28. april 2022, hvorefter den er offentliggjort på Selskabets hjemmeside (www.evida.dk), hvor den vil kunne tilgås, så længe den er gældende.