

Vederlagspolitik

1. Introduktion

Denne vederlagspolitik beskriver principperne og rammerne for den samlede aflønning af bestyrelsen og direktionen i cBrain A/S (cBrain). Direktionen skal forstås som de direktører, der hos Erhvervsstyrelsen er registreret som direktører i cBrain.

Politikkens overordnede principper finder imidlertid anvendelse generelt i cBrain, medmindre andet fremgår af vederlagspolitikken.

Vederlagspolitik er udarbejdet i overensstemmelse med principperne i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2017/828 ("aktionærrettighedsdirektivet II") som implementeret i Selskabslovens paragraf 139 og 139a.

1.1. Formål

De overordnede formål med vederlagspolitikken er:

- At regulere bestyrelsens aflønning
- At tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede medlemmer af bestyrelsen og direktionen
- At sikre sammenfald mellem direktionens interesser og cBrains og aktionærernes interesser
- At medvirke til at fremme værdiskabelsen i cBrain og dermed understøtte cBrains forretningsstrategi

1.2. Generelle principper

Bestyrelsens vederlag består af et fast honorar uden tillæg af variable aflønningskomponenter, som nærmere beskrevet i afsnit 4. Direktionens vederlag består af:

- Fast grundløn
- Sædvanlige personalegoder
- Bonus

De faste aflønningskomponenter er primært begrundet i et ønske om at sikre, at cBrain kan tiltrække og fastholde kvalificerede medlemmer af bestyrelsen og direktionen på konkurrencedygtige vilkår.

Den variable aflønningskomponent (bonus) skal sikre, at direktionens og aktionærernes interesser er sammenfaldende, ved at en særlig positiv udvikling i forhold til strategien og det forretningsmæssige resultat kan anerkendes. Dermed er værdiskabelse i overensstemmelse med cBrains strategi tillagt høj prioritet.

Som led i fastlæggelsen af vederlagspolitikken har vederlagsudvalget sammenholdt og vurderet, at forholdet mellem direktionens aflønning og de øvrige medarbejders løn og ansættelsesvilkår er proportionalt med direktionens opgaver og ansvarsområder sammenlignet med de øvrige medarbejdere.

2. Beslutningsproces og interessekonflikter

Gennemgang og fastlæggelse af vederlagspolitikken er en central del af vederlagsudvalgets opgaver, og vederlagspolitikken gennemgås mindst en gang om året for at sikre, at bestyrelsens og direktionens aflønning er konkurrencedygtig og i overensstemmelse med cBrains kortsigtede og langsigtede mål og aktionærernes interesser i almindelighed.

Hvis vederlagsudvalget finder behov for at revidere vederlagspolitikken på baggrund af en omhyggelig gennemgang af den almindelige markedspraksis for tilsvarende virksomheder inden for softwarebranchen og andre børsnoterede danske selskaber samt for at fastholde, engagere og motivere medlemmerne af bestyrelsen og direktionen, skal vederlagsudvalget udarbejde et beslutningsforslag til bestyrelsen i overensstemmelse med bestyrelsens sædvanlige beslutningsprocedure. Hvis bestyrelsen vedtager vederlagsudvalgets forslag om at revidere vederlagspolitikken, forelægges den derefter for aktionærerne til behandling og godkendelse på cBrains ordinære generalforsamling.

cBrains direktion konsulteres i forbindelse med vederlagsudvalgets overvejelser om en eventuel revision af vederlagspolitikken.

Eftersom direktionens vederlag udgør det centrale element i vederlagspolitikken, har direktionen imidlertid ikke beslutningskompetence i den henseende.

Det er bestyrelsens opfattelse, at der ikke foreligger risiko for interessekonflikter i forbindelse med bestyrelsens arbejde med vederlagspolitikken, da bestyrelsens honorar godkendes på cBrains ordinære generalforsamling.

Enhver ændring til vederlagspolitikken skal godkendes af cBrains aktionærer på den ordinære generalforsamling.

3. Bestyrelse

Bestyrelsen modtager et fast årligt honorar, men modtager ingen variabel aflønning og deltager ikke i aktiebaserede incitamentsprogrammer. Alle medlemmer indgår som udgangspunkt i udvalg. Medlemmer af udvalg oppebærer ikke selvstændigt tillægshonorar, idet honoraret indgår i det samlede grundhonorar. Størrelsen af grundhonorarerne for det kommende regnskabsår indstilles til godkendelse på cBrains ordinære generalforsamling.

Bestyrelsesmedlemmer, der pålægges særlige og tyngende ad hoc-opgaver, kan modtage et særskilt fast honorar, som er afstemt i forhold til de opgaver, de bliver bedt om at varetage, og med forbehold for generalforsamlingens forudgående eller efterfølgende godkendelse.

Alle udgifter i forbindelse med bestyrelsesmøder i udlandet dækkes af cBrain.

Bestyrelsesmedlemmerne er på valg hvert andet år i forbindelse med cBrains ordinære generalforsamling. Hvis et bestyrelsesmedlem ønsker at udtræde af bestyrelsen inden den ordinære generalforsamling, udbetales en forholdsmæssig andel af det faste honorar.

Ingen bestyrelsesmedlemmer har ret til yderligere godtgørelse ved udtrædelse af bestyrelsen.

Direktionsmedlemmer, som indgår som bestyrelsesmedlemmer, modtager ikke honorar.

4. Direktion

Direktionens løn fastlægges af vederlagsudvalget på baggrund af en vurdering af markedsniveauerne for tilsvarende europæiske softwarevirksomheder og tilsvarende børsnoterede danske selskaber, cBrains finansielle situation og markedsudsigt samt det enkelte direktionsmedlems kompetencer og resultater.

Som beskrevet i afsnit 1 består vederlagspakken af en fast grundløn, sædvanlige personalegoder og en mulig bonus.

Bonus tildeles på basis af opnået resultat. Bestyrelsen er bemyndiget til efter bedste skøn at beslutte at tildele en skønsmæssig kontant bonus til direktionsmedlemmer.

Kontante bonusser kan tildeles under ekstraordinære omstændigheder eller på grundlag af en fremragende indsats eller fremragende resultater. Ved tildeling af en kontant bonus medtages størrelsen og begrundelsen for tildelingen i vederlagsrapporten for det pågældende regnskabsår. Bonus kan dog også gives som en fastholdelsesbonus i situationer, hvor det er vigtigt at kunne fastholde en direktør for en periode og hvor det skønnes at ville have gunstig effekt på selskabets værdiskabelse. Sådanne bonusser skal ligeledes medtages med begrundelse for tildelingen i vederlagsrapporten for det pågældende regnskabsår.

4.1. Opsigelse og fratrædelsesgodtgørelse for direktionen

Direktionsmedlemmernes almindelige ansættelseskontrakter skal i det væsentligste være tidsubegrænsede og skal indeholde gensidig opsigelsesadgang. cBrains opsigelsesvarsel over for direktionen kan ikke overstige 12 måneder, og direktionsmedlemmernes opsigelsesvarsel over for cBrain kan normalt ikke overstige 6 måneder.

Eventuel fratrædelsesgodtgørelse til direktionen, herunder som følge af ændringer i selskabets ejerskab, kan endvidere maksimalt udgøre et beløb svarende til ½ års fast grundløn.

5. Clawback

Der kan i særlige tilfælde foretages clawback (tilbagetrækning) af direktionens variable vederlag, herunder hvis den variable aflønning er udbetalt på baggrund af oplysninger, som efterfølgende viser sig at være fejlagtige eller vildledende.

6. Afvigelser fra vederlagspolitikken

Bestyrelsen i cBrain kan under særlige omstændigheder og på grundlag af gyldige, objektive og verificerbare kriterier vedtage afvige midlertidigt fra vederlagspolitikken, hvis en sådan afvigelse skønnes at gavne cBrains langsigtede interesser, cBrains aktionærer eller cBrains bæredygtighed.

7. Godkendelse og offentliggørelse

Vederlagspolitikken kan findes på cBrains hjemmeside.

Log

Version	Dato	Forfatter	Beskrivelse
1.1	2023.06.12	EJJ	Låneordning udgået. To mindre redaktionelle ændringer
1.0	2020.04.22	EJJ	Politik oprettet og godkendt af bestyrelsen