

**Krav til
vederlagsrapporten,
jf. selskabslovens
§ 139 b**

Forklaringsnoter

- SEL § 139, stk. 1** Det øverste ledelsesorgan i aktieselskaber, der har aktier optaget til handel på et reguleret marked, der er beliggende eller aktivt i et EU-/EØS-land, skal udarbejde en vederlagspolitik for ledelsesmedlemmerne (bestyrelse og direktion), medmindre der udelukkende er tale om stemmeløse aktier.
- SEL § 139, stk. 2** Aktionærerne stemmer om vederlagspolitikken på aktieselskabets generalforsamling ved enhver væsentlig ændring og mindst hvert fjerde år.
- SEL § 139, stk. 3** Ved indgåelse af konkrete aftaler om ledelses aflønning eller ved forlængelse eller ændring af eksisterende aftaler skal den gældende godkendte vederlagspolitik overholdes, jf. dog SEL § 139 a, stk. 5.
- SEL § 139, stk. 4** Godkender generalforsamlingen ikke vederlagspolitikken, skal det øverste ledelsesorgan fremsætte et ændret forslag til vederlagspolitik senest på den følgende ordinære generalforsamling. Aktieselskabet kan fortsætte med at aflønne ledelsesmedlemmerne i henhold til gældende praksis, indtil en ny vederlagspolitik er godkendt af generalforsamlingen.
- SEL § 139, stk. 5** En godkendt vederlagspolitik skal hurtigst muligt offentliggøres på aktieselskabets hjemmeside sammen med datoen for og resultatet af afstemningen. Vederlagspolitikken skal forblive offentligt tilgængelig og gratis på hjemmesiden, så længe den er gældende.
- SEL § 139, stk. 6** Har generalforsamlingen godkendt en vederlagspolitik, bortfalder bestemmelsen om retningslinjer for incitaments aflønning i aktieselskabets vedtægter, og den slettes formløst fra aktieselskabets vedtægter.
- SEL § 139 a** Vederlagspolitikken, jf. SEL § 139, skal være klar og forståelig og bidrage til aktieselskabets forretningsstrategi, langsigtede interesser og bæredygtighed og indeholde følgende:
- ▶ En forklaring på, hvordan vederlagspolitikken bidrager til aktieselskabets forretningsstrategi, langsigtede interesser og bæredygtighed.
 - ▶ En beskrivelse af de forskellige komponenter af fast og variabel aflønning, herunder alle bonusser og andre goder, som kan tildeles ledelsesmedlemmer, med indikation af komponenternes relative andel.
 - ▶ En forklaring på, hvordan aktieselskabets medarbejderes løn og ansættelsesvilkår er blevet taget i betragtning ved udarbejdelsen af vederlagspolitikken.
 - ▶ Retningslinjer for varigheden af kontrakter eller ordninger med ledelsesmedlemmer, de vigtigste elementer i tillægspensionsordninger eller ordninger for tidlig pensionering og opsigelsesvilkår, opsigelsesperioder og betalinger i tilknytning til opsigelse.
 - ▶ En forklaring på den beslutningsproces, der anvendes ved vederlagspolitikken fastlæggelse, revision og gennemførelse, herunder foranstaltninger til at undgå eller håndtere interessekonflikter.
- SEL § 139 b, stk. 1** Aktieselskaber, der har udarbejdet en vederlagspolitik, jf. SEL § 139, skal udarbejde en klar og forståelig vederlagsrapport, som giver et samlet overblik over den aflønning, som de enkelte ledelsesmedlemmer, herunder nye og tidligere, er tildelt i løbet af eller har til gode for det seneste regnskabsår. Aflønningen omfatter tillige alle goder uanset form. Vederlagsrapporten må for de individuelle ledelsesmedlemmer ikke indeholde de særlige kategorier af personoplysninger, som er omhandlet i artikel 9, stk. 1, i databeskyttelsesforordningen, eller personoplysninger, som vedrører de individuelle ledelsesmedlemmers familiemæssige situation.

Vederlagsrapport

SEL § 139, § 139a

Børsnoterede virksomheder skal for regnskabsår, der begynder 1. januar 2019 eller senere, udarbejde og offentliggøre en vederlagspolitik, som fastsætter rammen for fast og variabel aflønning af ledelsesmedlemmerne.

SEL § 139b, stk. 1

Børsnoterede selskaber skal udarbejde deres første vederlagsrapport i året efter, at den ordinære generalforsamling har vedtaget en vederlagspolitik i overensstemmelse med selskabsloven. For selskaber med kalenderårsregnskab medfører dette, at børsnoterede virksomheder skal udarbejde og offentliggøre en vederlagsrapport for regnskabsår der begynder 1. januar 2020 eller senere til godkendelse på den ordinære generalforsamling i 2021.

Formål

Formålet med dette bilag er at redegøre for kravene i vederlagsrapporten, som skal udarbejdes i overensstemmelse med de rammer, der er angivet i vederlagspolitikken. For en beskrivelse af kravene til vederlagspolitikken henvises der til Erhvervsstyrelsens vejledning om vederlag "[Vejledning om selskabslovens krav til børsnoterede selskabers vederlagspolitik og vederlagsrapport](#)", der senest blev opdateret i november 2020.

Formålet med vederlagsrapporten er at øge gennemsigtigheden om aflønning af ethvert ledelsesmedlem i børsnoterede selskaber, herunder at forbedre aktionærernes mulighed for at udøve aktivt ejerskab i forhold til selskabets vederlagspolitik. Navnlig giver sådanne oplysninger aktionærerne bedre mulighed for på et mere oplyst grundlag at vurdere ledelsesmedlemmers aflønning og give udtryk for deres synspunkter om strukturen og størrelsen af ledelsesmedlemmers aflønning.

Oplysningerne giver også aktionærerne et bedre grundlag for at vurdere, om der er sammenhæng mellem løn og resultater for hvert enkelt ledelsesmedlem. Det fremgår af lovbemærkningerne, at det dog fortsat er bestyrelsens rolle at ansætte, monitorere og afskedige de enkelte medlemmer af selskabets direktion, og bestyrelsen er også bedst egnet til at kunne vurdere, om aflønningen af den enkelte direktør afspejler direktørens indsats og påvirkning af selskabets resultater. Kravene om en vederlagsrapport har ikke til hensigt at flytte denne rolle over på generalforsamlingen.

Forklaringsnoter

1. Med selskabets resultater forstås selskabets regnskabsmæssige resultater. Det kan især være relevant at supplere med øvrige økonomiske og ikke-økonomiske resultatkræfter fx markedsværdi/aktiekurs, samfundsmæssige resultatmål, arbejdsulykker og lignende, hvis de generelt bidrager til forståelsen af udviklingen i ledelses aflønningen. Selskabets resultater kan enten angives i absolutte tal, eller den procentvise ændring kan angives. Dog bør selskabets resultater angives på samme vis som ledelses aflønningen.

2. Fuldtidsækvivalente (FTE) er en måleenhed, der udtrykker antallet af fuldtidsansatte. Det følger af lovbemærkningerne, at det repræsenterer det samlede antal fuldtidsansatte i et selskab. En sådan beregning kendes fra årsregnskabsloven, hvorfor selskaberne kan anvende samme beregninger her. I den gennemsnitlige aflønning på grundlag af FTE af andre ansatte i selskabet end ledelsesmedlemmer skal al fast og variabel aflønning indgå, herunder alle bonusudbetalinger og andre goder. Oplysningerne skal afgives for det børsnoterede selskab, men hvor selskabet vurderer, at det er relevant, kan oplysningerne suppleres med fx en eller flere specifikke medarbejdergrupper, medarbejdere inden for et relevant geografisk område eller medarbejdere i hele koncernen. Dette kan fx være relevant, hvis det børsnoterede selskab er et holdingselskab, hvor der er få ansatte, og produktionen ligger i datterselskaber i ind- og/eller udland. I det tilfælde vil det give et bedre sammenligningsgrundlag af lønningerne, hvis oplysningerne suppleres med oplysninger om en bredere gruppe end blot det danske holdingselskabs ansatte.

3. Der er desuden krav om at give tilsvarende sammenligningsoplysninger fem år tilbage for ledelsesmedlemmer, der har modtaget vederlag eller har vederlag til gode i det senest afsluttede regnskabsår. Det er dog Erhvervsstyrelsens opfattelse, at selskabet af hensyn til transparens og sammenlignelighed bør overveje at inkludere oplysninger for alle ledelsesmedlemmer, der har modtaget vederlag i løbet af de seneste fem regnskabsår, uanset om disse måtte være fratrukket forud for det senest afsluttede regnskabsår.

SEL § 139 b, stk. 6 Hurtigst muligt efter generalforsamlingens afholdelse offentliggøres vederlagsrapporten på aktieselskabets hjemmeside, hvor den skal forblive offentligt tilgængelig og gratis i en periode på 10 år. Vederlagsrapporten kan være tilgængelig i en længere periode, forudsat at den ikke længere indeholder personoplysninger.

SEL § 139 b, stk. 3n Vederlagsrapporten skal, i det omfang det er relevant, omfatte følgende oplysninger om hvert enkelt ledelsesmedlems aflønning:

 1. Den samlede aflønning fordelt på komponenter, den faste og variable aflønnings forholdsmæssige andel, en forklaring på, hvordan den samlede aflønning er i overensstemmelse med den vedtagne vederlagspolitik, herunder hvordan den bidrager til aktieselskabets langsigtede resultater, og oplysninger om, hvordan resultatkræfterne er anvendt.
 2. Den årlige ændring i aflønningen, i aktieselskabets resultater og i den gennemsnitlige aflønning på grundlag af fuldtidsækvivalenter af andre ansatte i aktieselskabet end ledelsesmedlemmer som minimum over de seneste 5 regnskabsår, opstillet på en måde, der muliggør sammenligning.
 3. Enhver form for aflønning fra virksomheder, som tilhører den samme koncern, jf. SEL § 5, nr. 19.
 4. Antallet af aktier, tildelte eller tilbudte aktieoptioner og de væsentligste betingelser for udnyttelsen af rettighederne, herunder kursen på tildelingstidspunktet, datoen for udnyttelse og enhver ændring heraf.
 5. Oplysninger om brug af muligheden for at tilbagekræve variabel aflønning.
 6. Oplysninger om eventuelle afvigelser fra proceduren for gennemførelsen af vederlagspolitikken, jf. SEL § 139 a, stk. 1, nr. 5, og afvigelser fra selve vederlagspolitikken, jf. SEL § 139 a, stk. 5, herunder en beskrivelse af de særlige omstændigheder og en angivelse af de konkrete elementer i vederlagspolitikken, der er fraveget.

Vederlagsrapport

Generelle krav til vederlagsrapporten

Offentliggørelse

SEL § 139 b, stk. 6

Vederlagsrapporten skal offentliggøres på aktieselskabets hjemmeside, hvor den skal forblive offentligt tilgængelig og gratis i en periode på 10 år.

Vederlagsrapporten bør udarbejdes som et særskilt dokument fra årsrapporten, da personoplysninger skal slettes efter 10 år, hvis rapporten skal forblive offentligt tilgængelig på selskabets hjemmeside i en periode, der er længere end 10 år.

Form- og sprogkrav

Der er ikke formkrav til vederlagsrapporten, og det er således op til selskabet at vurdere, hvordan selskabet ønsker at fremstille de oplysninger, der skal gives i henhold til reglerne. Henset til arten af de oplysninger, der skal afgives, er det imidlertid nærliggende, at vederlagsrapporten indeholder tabeller eller figurer med dertilhørende prosa, som forklarer og anskueliggør tallene.

Der er ingen krav til sproget for vederlagsrapporten. Det vil dog være nærliggende at udarbejde vederlagsrapporten på samme sprog som årsrapporten.

Sammenligningsoplysninger^{1,2,3}

SEL § 139 b, stk. 3 nr. 2

Vederlagsrapporten skal indeholde oplysninger om den årlige ændring af de enkelte ledelsesmedlemmers aflønning, i selskabets resultater¹ og i den gennemsnitlige aflønning på grundlag af fuldtidsækvivalenter² af andre ansatte i selskabet end ledelsesmedlemmer som minimum for det rapporterede regnskabsår samt de fem foregående regnskabsår. De nævnte oplysninger skal vises sammen på en måde, så det gør det muligt at sammenligne.

Sammenligningsoplysningerne, skal gives for alle nuværende eller tidligere ledelsesmedlemmer, der har modtaget vederlag eller har vederlag til gode i det rapporterede regnskabsår. Vederlag skal kun oplyses for perioden, hvor personen har været ledelsesmedlem³.

Den årlige ændring af aflønningen for hvert enkelt ledelsesmedlem kan fx angives som den procentvise ændring fra år til år over de seneste fem regnskabsår eller i absolutte tal. Når selskabet oplyser om de årlige ændringer af aflønningen, bør det gøres på en måde, der muliggør vurdering af udviklingen i aflønningen for enkelte ledelsesmedlemmer. Den årlige ændring af aflønningen skal ske på baggrund af årslønnen, dvs. hvis et ledelsesmedlem fx fratræder i løbet af året, så skal ændringen angives på årsbasis.

Overgangsbestemmelser

Ved udarbejdelse af den første vederlagsrapport på baggrund af en vederlagspolitik efter selskabsloven, kan et selskab ifølge Erhvervsstyrelsen med fordel give sammenligningsoplysninger over de fem seneste år, men selskabet kan nøjes med at give sammenligningsoplysninger for ét år, dvs. at sammenligningsoplysninger gives på baggrund af oplysninger fra forrige regnskabsår sammenholdt med oplysninger fra det seneste regnskabsår. Det følgende år vil det være tilstrækkeligt med sammenligningsoplysninger for to år og så videre, indtil kravet om udarbejdelse af vederlagsrapport har været gældende for det pågældende selskab i fem år.

På tilsvarende vis vil der for selskaber, der er blevet børsnoteret inden for en periode på fem år forinden tidspunktet for aflæggelsen af vederlagsrapporten, alene være pligt til at medtage oplysninger for de år, hvor selskabet har haft aktier optaget til handel på et reguleret marked, og kravet om udarbejdelse af vederlagsrapport derfor har været gældende for det pågældende selskab.

Forklaringsnoter

1. Definitionen af små og mellemstore virksomheder vurderes med udgangspunkt i de størrelsesgrænser, der fremgår i ÅRL § 7, stk. 2.
- Små virksomheder:** Virksomheder, som i to på hinanden følgende regnskabsår på balancetidspunktet ikke overskrider to af følgende størrelser:
- ▶ En balancesum på 44 mio. kr.
 - ▶ En nettoomsætning på 89 mio. kr.
 - ▶ Et gennemsnitligt antal heltidsbeskæftigede i løbet af regnskabsåret på 50.
- Mellemstore virksomheder:** Virksomheder, der ikke er små virksomheder, og som i to på hinanden følgende regnskabsår på balancetidspunktet ikke overskrider to af følgende størrelser:
- ▶ En balancesum på 156 mio. kr.
 - ▶ En nettoomsætning på 313 mio. kr.
 - ▶ Et gennemsnitligt antal heltidsbeskæftigede i løbet af regnskabsåret på 250.
- Store virksomheder:** Virksomheder, der ikke er små eller mellemstore virksomheder.
- SEL § 139 b, stk. 2* Aktieselskabets centrale ledelsesorgan (bestyrelse) har ansvaret for at udarbejde og offentliggøre vederlagsrapporten.
- SEL § 139 b, stk. 4* Aktieselskabet afholder på den ordinære generalforsamling en vejledende afstemning om godkendelse af vederlagsrapporten fra det seneste regnskabsår, jf. dog SEL § 139 b, stk. 5. Aktieselskabet skal i vederlagsrapporten for det efterfølgende regnskabsår forklare, hvordan der er taget hensyn til resultatet af generalforsamlingens afstemning.
- SEL § 139 b, stk. 5* Små og mellemstore aktieselskaber, jf. ÅRL § 7, stk. 2, nr. 1 og 2, kan i stedet for en vejledende afstemning, jf. SEL § 139 b, stk. 4, forelægge vederlagsrapporten til drøftelse på den ordinære generalforsamling. Aktieselskabet skal i vederlagsrapporten for det efterfølgende regnskabsår forklare, hvordan der er taget hensyn til drøftelsen på generalforsamlingen.
- SEL § 147, stk. 1* Selskabets revisor, der er valgt til at revidere selskabets årsregnskab, jf. SEL § 144, stk. 1, skal efterkomme de krav vedrørende revisionen, som generalforsamlingen stiller, for så vidt de ikke strider mod lov, mod selskabets vedtægter eller mod god revisionsetik.
- SEL § 147, stk. 2* Revisor skal endvidere påse, om selskabets ledelse overholder sine forpligtelser til at udarbejde forretningsorden og til at oprette og føre bøger, fortegnelser og protokoller, og om reglerne om forelæggelse og underskrivelse af revisionsprotokollen er overholdt, hvis revisor fører en sådan. Revisor skal derudover påse, at oplysninger i henhold til SEL § 139 b, stk. 3, fremgår af selskabets vederlagsrapport.
- SEL § 147, stk. 3* Konstaterer revisor, at krav i henhold til SEL § 147, stk. 2 ikke er opfyldt, skal revisor udfærdige en særskilt erklæring herom til generalforsamlingen, medmindre der på generalforsamlingen skal ske godkendelse af selskabets årsrapport og forholdet er omtalt i revisionspåtegningen på årsrapporten.

Vederlagsrapport

Vejledende afstemning på den ordinære Generalforsamling

SEL § 139 b, stk. 4

Selskaber, der har udarbejdet en vederlagspolitik, har pligt til at udarbejde en klar og forståelig vederlagsrapport. Vederlagsrapporten skal give et samlet overblik over den aflønning, som de enkelte ledelsesmedlemmer (både nye og tidligere) er tildelt i løbet af eller har til gode for det seneste regnskabsår. Vederlagsrapporten for det seneste regnskabsår skal fremlægges til vejledende afstemning på den ordinære generalforsamling.

SEL § 139 b, stk. 5

Små og mellemstore aktieselskaber¹ kan i stedet for en vejledende afstemning, forelægge vederlagsrapporten til drøftelse på den ordinære generalforsamling. Anvendes denne lempelse, skal selskabet i vederlagsrapporten for det efterfølgende regnskabsår forklare, hvordan der er taget hensyn til drøftelsen på generalforsamlingen.

Strukturelle krav til vederlagsrapporten

Indledning

Erhvervsstyrelsen anbefaler, at et selskab indleder vederlagsrapporten med en kort indledning, der sætter ledelsesmedlemmernes vederlag i det rapporterede regnskabsår i sammenhæng med eventuelle nøglebegivenheder i selskabet, dets resultater, større beslutninger, det forretningsmiljø, det opererer i, dets fremtidsudsigter og bæredygtighed.

Det kan også fremhæves i en eventuel indledning, hvis der er sket centrale ændringer i vederlaget til de enkelte ledelsesmedlemmer eller i de anvendte resultatkrævier (KPI'er) eller lignende inden for rammerne af den gældende vederlagspolitik sammenlignet med det foregående rapporterede regnskabsår.

Ledelsespåtegning

SEL § 139 b, stk. 2

Bestyrelsen er ansvarlig for udarbejdelse og offentliggørelse af vederlagsrapporten. Selskabet kan overveje at inkludere en ledelsespåtegning, der underskrives af eller på vegne af bestyrelsen.

Revisorerklæring

SEL § 147, stk. 2

Revisor skal påse, at oplysningerne påkrævet i medfør af SEL § 139 b, stk. 3, fremgår af selskabets vederlagsrapport. Der er ingen krav til, hvordan revisor påser, at oplysningerne er indeholdt i selskabets vederlagsrapport, dog skal revisor kunne dokumentere sådanne undersøgelser i forbindelse med revisionen af selskabets koncern- og årsregnskab. Revisor kan, hvis det er aftalt med selskabets ledelse, afgive en revisorerklæring om hvorvidt det er revisors opfattelse, at de lovpligtige oplysninger fremgår af vederlagsrapporten.

Manglende overholdelse af bestemmelserne i SEL §§ 139, 139 a og 139 b, om ledelsesaf lønning kan straffes med bøde.

Forklaringsnoter

1. Begrebet "ledelse" er defineret i SEL § 5, nr. 19, og omfatter medlemmer af selskabets bestyrelse (eller tilsynsråd) samt medlemmer af direktionen. Medlemmer af ledelsen skal registreres i Erhvervsstyrelsens it-system, jf. SEL § 10. Nogle selskaber arbejder til daglig med en bredere ledelsesgruppe end den registrerede direktion, og det kan i sådanne tilfælde være relevant for et selskab at overveje, om vederlagspolitikken (og dermed også vederlagsrapporten) skal omfatte flere end den registrerede ledelse, men det er ikke et krav. For så vidt angår aflønning af medarbejdervalgte repræsentanter, er det alene aflønning i deres egenskab af medlemmer af selskabets bestyrelse, som er omfattet af vederlagspolitikken og vederlagsrapporten.

2. Der er krav om at give tilsvarende sammenligningsoplysninger fem år tilbage for ledelsesmedlemmer, der har modtaget vederlag eller har vederlag til gode i det senest afsluttede regnskabsår. Det er dog Erhvervsstyrelsens opfattelse, at selskabet af hensyn til transparens og sammenlignelighed bør overveje at inkludere oplysninger for alle ledelsesmedlemmer, der har modtaget vederlag i løbet af de seneste fem regnskabsår, uanset om disse måtte være fratrukket forud for det senest afsluttede regnskabsår.

SEL § 139 b, stk. 3

Vederlagsrapporten skal, i det omfang det er relevant, omfatte følgende oplysninger om hvert enkelt ledelsesmedlems aflønning:

- ▶ Den samlede aflønning fordelt på komponenter, den faste og variable aflønnings forholdsmæssige andel, en forklaring på, hvordan den samlede aflønning er i overensstemmelse med den vedtagne vederlagspolitik, herunder hvordan den bidrager til aktieselskabets langsigtede resultater, og oplysninger om, hvordan resultatkrakterierne er anvendt.
- ▶ Den årlige ændring i aflønningen, i aktieselskabets resultater og i den gennemsnitlige aflønning på grundlag af fuldtidsækvivalenter af andre ansatte i aktieselskabet end ledelsesmedlemmer som minimum over de seneste 5 regnskabsår, opstillet på en måde, der muliggør sammenligning.
- ▶ Enhver form for aflønning fra virksomheder, som tilhører den samme koncern, jf. SEL § 5, nr. 19.
- ▶ Antallet af aktier, tildelte eller tilbudte aktieoptioner og de væsentligste betingelser for udnyttelsen af rettighederne, herunder kursen på tildelingstidspunktet, datoen for udnyttelse og enhver ændring heraf.
- ▶ Oplysninger om brug af muligheden for at tilbagekræve variabel aflønning.
- ▶ Oplysninger om eventuelle afvigelser fra proceduren for gennemførelsen af vederlagspolitikken, jf. SEL § 139 a, stk. 1, nr. 5, og afvigelser fra selve vederlagspolitikken, jf. SEL § 139 a, stk. 5, herunder en beskrivelse af de særlige omstændigheder og en angivelse af de konkrete elementer i vederlagspolitikken, der er fraveget.

Vederlagsrapport

SEL § 139 b, stk. 3

Oplysninger pr. ledelsesmedlem^{1,2}

Vederlagsrapporten skal indeholde oplysninger om den samlede aflønning for hvert enkelt ledelsesmedlem i det omfang, det er relevant.

Oplysningerne skal gives for nuværende og tidligere ledelsesmedlemmer, hvis de har modtaget vederlag i deres egenskab af ledelsesmedlem i regnskabsåret eller har vederlag til gode fra selskabet for regnskabsåret. Vederlag skal således kun oplyses for perioden, hvor personen har været ledelsesmedlem².

Vederlagsrapporten skal angive de pågældende ledelsesmedlemmer med navn, og i tillæg hertil bør stillingsbetegnelse fremgå, fx CEO eller bestyrelsesmedlem.

For medarbejdervalgte bestyrelsesrepræsentanter er det alene det vederlag, de modtager i egenskab af medlemmer af selskabets bestyrelse, som omfattes af vederlagspolitikken, hvorfor der ikke er krav om, at medarbejdervalgte bestyrelsesrepræsentanters normale lønvederlag fra ansættelse i selskabet skal indgå i vederlagsrapporten.

Er et ledelsesmedlem tiltrådt eller fratrådt i løbet af regnskabsåret, bør dette fremgå af vederlagsrapporten med angivelse af tiltrædelses- eller fratrædelsesdato. Har den pågældende udført mere end en funktion, eller har den pågældende flere forskellige funktioner i selskabet, bør dette også specificeres.

Hvis et ledelsesmedlem inden for en femårs periode har skiftet funktion i selskabet, fx ved at gå fra CFO til CEO, kan personen med fordel fremgå på to separate linjer, så der oplyses om vederlag for hvert ledelseshverv separat.

Aflønning

SEL § 139 b, stk. 3, nr. 1

Vederlagsrapporten skal, i det omfang det er relevant, omfatte følgende oplysninger om hvert enkelt ledelsesmedlems aflønning:

- 1) Den samlede aflønning fordelt på komponenter
- 2) Den faste og variable aflønnings forholdsmæssige andel
- 3) En forklaring på, hvordan den samlede aflønning er i overensstemmelse med den vedtagne vederlagspolitik, herunder hvordan den bidrager til aktieselskabets langsigtede resultater
- 4) Oplysninger om, hvordan resultatkrakterierne er anvendt.

Ad 1) Den samlede aflønning fordelt på komponenter

Oplysninger om aflønning skal angives fordelt på komponenter, således det er muligt at sammenligne oplysningerne i vederlagsrapporten med den godkendte vederlagspolitik. Det fremgår af lov-bemærkningerne, at der skal rapporteres om, hvordan den gruppering af vederlagskomponenter, som det enkelte selskab har fastsat og lavet retningslinjer for i dets vederlagspolitik, konkret har udmøntet sig i det seneste regnskabsår for hvert ledelsesmedlem.

Hvis bestyrelsesmedlemmer modtager yderligere vederlag, fx for deltagelse i udvalgsarbejde, skal vederlaget opdeles i:

- Grundhonorar
- Vederlag for deltagelse i udvalgsarbejde.
- Godtgørelser, herunder møde- og rejsegodtgørelser samt dækning af sociale afgifter udgør vederlag og skal inkluderes. Refusion eller dækning af udgifter fx i forbindelse med rejser eller møder anses derimod ikke som vederlag og skal dermed ikke fremgå af vederlagsrapporten.

Forklaringsnoter

1. Vederlag af en mere særlig karakter kan fx være en tiltrædelsesbonus, fastholdelsesbonus, kompensation for flytning, kompensation for konkurrenceklausul, kompensation eller frikøb fra tidligere ansættelseskontrakter eller fratrædelses- og opsigelsesbetalinger eller ydelser m.v.

2. Aktiebaseret aflønning skal værdiansættes i overensstemmelse med principperne angivet i vederlagspolitikken med henblik på at oplyse værdien heraf i vederlagsrapporten.

Det fremgår ikke klart af selskabsloven, om værdien af aktiebaseret aflønning skal opgøres på tidspunktet for tildeling eller optjening/modning, og det er derfor op til det enkelte selskab, hvordan værdien opgøres.

Erhvervsstyrelsen anbefaler at oplyse værdien af aktiebaseret vederlag, der er tildelt i det rapporterede regnskabsår i overensstemmelse med principperne for opgørelse af dagsværdien i IFRS 2 for den samlede modtagne tildeling, se eksempel 16 i vejledningens appendiks. I et sådant tilfælde bør værdien af optjente eller udnyttede aktier eller aktiebaserede instrumenter fremgå separat andetsteds i vederlagsrapporten.

SEL § 139 b, stk. 3

Vederlagsrapporten skal, i det omfang det er relevant, omfatte følgende oplysninger om hvert enkelt ledelsesmedlems aflønning:

- ▶ Den samlede aflønning fordelt på komponenter, den faste og variable aflønnings forholdsmæssige andel, en forklaring på, hvordan den samlede aflønning er i overensstemmelse med den vedtagne vederlagspolitik, herunder hvordan den bidrager til aktieselskabets langsigtede resultater, og oplysninger om, hvordan resultatkriterierne er anvendt.
- ▶ Den årlige ændring i aflønningen, i aktieselskabets resultater og i den gennemsnitlige aflønning på grundlag af fuldtidsækvivalenter af andre ansatte i aktieselskabet end ledelsesmedlemmer som minimum over de seneste 5 regnskabsår, opstillet på en måde, der muliggør sammenligning.
- ▶ Enhver form for aflønning fra virksomheder, som tilhører den samme koncern, jf. SEL § 5, nr. 19.
- ▶ Antallet af aktier, tildelte eller tilbudte aktieoptioner og de væsentligste betingelser for udnyttelsen af rettighederne, herunder kursen på tildelingstidspunktet, datoen for udnyttelse og enhver ændring heraf.
- ▶ Oplysninger om brug af muligheden for at tilbagekræve variabel aflønning.
- ▶ Oplysninger om eventuelle afvigelser fra proceduren for gennemførelsen af vederlagspolitikken, jf. SEL § 139 a, stk. 1, nr. 5, og afvigelser fra selve vederlagspolitikken, jf. SEL § 139 a, stk. 5, herunder en beskrivelse af de særlige omstændigheder og en angivelse af de konkrete elementer i vederlagspolitikken, der er fraveget.

Vederlagsrapport

Grupperingen af øvrige vederlagskomponenter, så som goder, tillæg eller godtgørelser, afhænger af selskabets gruppering i vederlagspolitikken.

Hvis et ledelsesmedlem modtager vederlag fra en vederlagskomponent, som indgår i fx en direktørkontrakt, som blev indgået inden bestemmelserne i SEL §§ 139-139 b trådte i kraft, skal disse også oplyses i vederlagsrapporten eventuelt suppleret af en note om, at de pågældende komponenter stammer fra en tidligere indgået direktørkontrakt m.v.

Ad 2) Den faste og variable aflønnings forholdsmæssige andel

Vederlagsrapporten skal indeholde oplysninger om den faste og variable aflønnings faktiske forholdsmæssige andel og ikke blot som et spænd, hvilket er en mulighed i vederlagspolitikken. Følgende forhold vedr. variabel aflønning skal ligeledes beskrives:

- ▶ **Vederlag af en mere særlig karakter¹:** Vederlag af særlig karakter der udbetales med hjemmel i vederlagspolitikken, skal fremgå af vederlagsrapporten og kan med fordel oplyses som en separat komponent hos de relevante ledelsesmedlemmer for at sikre gennemsigtighed omkring aflønning samt rapportens læsbarhed.
- ▶ **Aktiebaseret aflønning²:** Oplysningerne skal gives for de enkelte aktieprogrammer. Der skal oplyses om antallet af aktier, tildelte eller tilbudte aktieoptioner og de væsentligste betingelser for udnyttelsen af rettighederne, herunder kursen på tildelingstidspunktet, datoen for udnyttelse og enhver ændring heraf.
- ▶ **Flere sideløbende incitamentsprogrammer for ledelsesmedlemmerne:** Hvis et selskab har flere sideløbende programmer, bør det angives i rapporten fra hvilke programmer, der er sket tildelinger under - eller udnyttelse af.
- ▶ **Maksimumværdi på udnyttelsestidspunktet for den variable aflønning:** Hvis der i henhold til selskabets vederlagspolitik gælder en maksimumværdi, kan det med fordel beskrives i vederlagsrapporten, hvis dette maksimum er nået, og den udbetalte variable aflønning derfor er begrænset til niveauet for maksimum.
- ▶ **Udskydelse af udbetalingen af variabel aflønning:** Har selskabet udnyttet en mulighed for at udskyde udbetalingen af variabel aflønning for det rapporterede regnskabsår i henhold til selskabets vederlagspolitik, skal dette fremgå af vederlagsrapporten, idet der vil være tale om aflønning, som et ledelsesmedlem har til gode hos selskabet. Det vil være relevant at oplyse om, hvilken periode udskydelsen gælder for og eventuelt hvilke betingelser, der skal være opfyldt ved udskydelsesperiodens udløb for, at den udskudte variable løn kommer til udbetaling.
- ▶ **Muligheder for at kræve tilbagebetaling af variabel aflønning:** Selskabet skal oplyse om brug af muligheden for at kræve tilbagebetaling af variabel aflønning for det rapporterede regnskabsår i vederlagsrapporten. Det skal fremgå, fra hvilket ledelsesmedlem variabel aflønning er tilbagekrævet, samt hvilken variabel aflønning, der er tilbagekrævet, herunder angivelse af det regnskabsår denne aflønning er optjent i. Derudover kan selskabet forklare årsagerne til, at den variable aflønning blev tilbagekrævet, hvis det efter omstændighederne er passende. Har muligheden for at kræve tilbagebetaling ikke været anvendt, skal dette anføres i vederlagsrapporten.

SEL § 139 b, stk. 3, nr. 4

SEL § 139 b, stk. 3, nr. 5

Forklaringsnoter

1. Det er ikke hensigten, at der skal gives oplysninger om de faktiske resultatkrævier (KPI'er) eller deres anvendelse på et så detaljeret niveau, hvis det vil skade selskabets forretningsposition at offentliggøre oplysningerne. Det er heller ikke hensigten, at selskaber er nødt til at undlade at anvende relevante og værdiskabende resultatkrævier (KPI'er).

SEL § 139 b, stk. 3

Vederlagsrapporten skal, i det omfang det er relevant, omfatte følgende oplysninger om hvert enkelt ledelsesmedlems aflønning:

- ▶ Den samlede aflønning fordelt på komponenter, den faste og variable aflønnings forholdsme-sige andel, en forklaring på, hvordan den samlede aflønning er i overensstemmelse med den vedtagne vederlagspolitik, herunder hvordan den bidrager til aktieselskabets langsigtede resul-tater, og oplysninger om, hvordan resultatkrævierne er anvendt.
- ▶ Den årlige ændring i aflønningen, i aktieselskabets resultater og i den gennemsnitlige afløn-ning på grundlag af fuldtidsækvivalenter af andre ansatte i aktieselskabet end ledelsesmed-lemmer som minimum over de seneste 5 regnskabsår, opstillet på en måde, der muliggør sam-menligning.
- ▶ Enhver form for aflønning fra virksomheder, som tilhører den samme koncern, jf. SEL § 5, nr. 19.
- ▶ Antallet af aktier, tildelte eller tilbudte aktieoptioner og de væsentligste betingelser for udnyt-telsen af rettighederne, herunder kursen på tildelingstidspunktet, datoen for udnyttelse og enhver ændring heraf.
- ▶ Oplysninger om brug af muligheden for at tilbagekræve variabel aflønning.
- ▶ Oplysninger om eventuelle afvigelser fra proceduren for gennemførelsen af vederlagspolitik-ken, jf. SEL § 139 a, stk. 1, nr. 5, og afvigelser fra selve vederlagspolitikken, jf. SEL § 139 a, stk. 5, herunder en beskrivelse af de særlige omstændigheder og en angivelse af de konkrete elementer i vederlagspolitikken, der er fraveget.

Vederlagsrapport

Ad 3) En forklaring på, hvordan den samlede aflønning er i overensstemmelse med den vedtagne vederlagspolitik, herunder hvordan den bidrager til aktieselskabets langsigtede resultater

Vederlagsrapporten skal indeholde en forklaring på, hvordan den samlede aflønning er i overensstemmelse med den vedtagne vederlagspolitik, herunder hvordan den bidrager til selskabets langsigtede resultater, og oplysninger om, hvordan resultatkrakterierne er anvendt.

Er hensynene bag den valgte udmøntning af fast eller variabel aflønning ens for alle eller flere ledelsesmedlemmer, kan en sådan forklaring foretages med en samlet beskrivelse, hvis det anføres, at forklaringen finder anvendelse for hvert af de pågældende ledelsesmedlemmer.

Ad 4) Oplysninger om, hvordan resultatkrakterierne er anvendt¹

Der skal gives oplysninger i vederlagsrapporten om, hvordan resultatkrakterier (KPI'er) omtalt i vederlagspolitikken er anvendt ved aflønningen af hvert ledelsesmedlem. Ifølge Erhvervsstyrelsen skal der således oplyses nærmere om de faktisk anvendte resultatkrakterier (KPI'er), fx EBITDA, afkast på investeret kapital eller aktiekurs, og deres vægtning. At der skal gives oplysning om, hvordan resultatkrakterierne (KPI'erne) er anvendt skal ikke forstås som et krav om, at de eksakte mål for resultatkrakterierne (KPI'erne) angives. Oplysningerne kan således fx gives ved en henvisning til, at den variable aflønning er fastsat på baggrund af, at de faktiske resultater, der danner grundlag for aflønningen, er 'under', 'lig med' eller 'over' et fastsat mål uden dog at oplyse, hvad resultatmålet har været.

Særlige forhold

Særligt for koncernforbundne virksomheder

SEL § 139 b, stk. 3, nr. 3

Der skal oplyses om enhver form for aflønning, som det enkelte ledelsesmedlem er tildelt eller har til gode i det pågældende regnskabsår hos enhver virksomhed, der tilhører samme koncern som selskabet. Oplysningerne skal gives på individuelt niveau for hvert ledelsesmedlem.

Oplysningerne kan fx gives i tabelform, hvor vederlaget oplyses på selskabsniveau og på koncernniveau, som separate noteoplysninger eller som fodnoter til oplysningerne om ledelsesmedlemmers samlede aflønning, der beskriver, at en andel af vederlaget er modtaget fra andre koncernselskaber.

Fravigelser fra vederlagspolitikken

SEL § 139 b, stk. 3, nr. 6

Vederlagsrapporten skal omfatte oplysninger om eventuelle fravigelser fra vederlagspolitikken og eventuelle afvigelse fra proceduren for gennemførelsen heraf. Det er kun et krav at medtage oplysningerne, hvis der har været fravigelser.

Vederlagsrapporten skal som minimum indeholde en beskrivelse af de særlige omstændigheder, der har givet anledning til fravigelsen og angive, hvilke konkrete elementer i vederlagspolitikken, der er fraveget. Det er kun muligt at fravige vederlagspolitikken, i det omfang dette er angivet deri.

Derudover kan vederlagsrapporten med fordel indeholde:

- ▶ En beskrivelse af vederlagspolitikken bestemmelser, der muliggør en fravigelse af disse elementer, herunder en beskrivelse af de proceduremæssige betingelser, der gælder for fravigelser af selskabets vederlagspolitik.
- ▶ En forklaring på, hvorfor fravigelsen er anset som nødvendig for at tjene selskabets langsigtede interesser.
- ▶ Det vederlag, der er tildelt i forbindelse med en fravigelse af vederlagspolitikken.

Om EY

I EY arbejder vi med afsæt i vores formål "Building a better working world" og hjælper med at skabe langsigtet værdi for kunder, medarbejdere og samfund samt tillid til kapitalmarkederne.

Vores arbejde bygger på data og teknologi, og EY-teams i over 150 lande hjælper kunder med vækst, drift og transformation.

På tværs af Assurance, Consulting, Tax & Law og Strategy & Transactions, stiller EY spørgsmål, der kan give nye svar på de komplekse udfordringer verden står overfor i dag.

EY henviser til den globale organisation og kan referere til et eller flere medlemsfirmaer inden for Ernst & Young Global Limited, som hver især udgør en selvstændig juridisk enhed. Ernst & Young Global Limited, er et engelsk 'company limited by guarantee', som ikke yder kunderådgivning. Flere oplysninger om vores organisation kan findes på ey.com.

© 2021 EY Godkendt Revisionspartnerselskab, CVR-nr. 30700228
All Rights Reserved.

ED None

Dette materiale er udarbejdet alene til orientering, og oplysningerne i det tilsigter ikke at være fyldestgørende, og de træder ikke i stedet for udførlige analyser eller udøvelsen af professionelle skøn. I konkrete sager opfordres brugere til at henvende sig til EY's rådgivere.

ey.com/dk