

Vederlagspolitik

Introduktion

Vederlagspolitikken omfatter bestyrelsen, den registrerede direktion og ledende medarbejdere. Fog ønsker, at der er åbenhed og transparens om alle væsentlige forhold vedrørende selskabets politik for ledelsens vederlag.

Den samlede vederlæggelse skal afspejle ledelsens selvstændige indsats, ansvar og værdiskabelse for selskabet. Vederlagspolitikken blev fremlagt til godkendelse på den ordinære generalforsamling for 2024. Efterfølgende ændringer skal ligeledes godkendes på generalforsamlingen.

Vederlagspolitikken offentliggøres på Fogs hjemmeside. I årsrapporten oplyses det samlede vederlag til bestyrelse og direktion.

Bestyrelse

Bestyrelsesvederlag for et givet regnskabsår godkendes på den ordinære generalforsamling det pågældende år efter forudgående drøftelser mellem bestyrelsesformanden i Johannes Fog A/S og bestyrelsesformanden i Tømmerhandler Johannes Fogs Fond.

I fastlæggelse af bestyrelsens vederlag skal der tages højde for arbejdsbyrden samt vederlaget i sammenlignelige selskaber. Bestyrelsesvederlaget skal være konkurrencedygtigt. Bestyrelsesvederlag er senest reguleret i 2022.

Bestyrelsesmedlemmer i Fog modtager et fast årligt vederlag, og der er ikke nogen variabel løn eller incitamentsaflønning.

Vederlag til bestyrelsesformand og næstformand afspejler deres udvidede bestyrelsesopgaver. Denne regel er ikke gældende for Fondens bestyrelse.

Fog har et nomineringsudvalg bestående af de generalforsamlingsvalgte medlemmer, og disse modtager særskilt vederlag for dette arbejde. Udgifter, f.eks. til rejse i forbindelse med bestyrelsesmøder, refunderes efter regning.

Direktion

Direktionen består af den administrerende direktør og økonomidirektøren. Fog har ikke et særskilt vederlagsudvalg. Bestyrelsesformanden forhandler direktionens aflønning og indstiller til godkendelse til den øvrige bestyrelse.

For at tiltrække og fastholde ledelsesmæssig kompetence skal direktionens aflønning og vilkår fastlægges på konkurrencedygtige vilkår.

Direktionens aflønning består af en grundløn, pension og et kontant variabelt vederlag i form af incitamentsaflønning. Pension er en bidragsbaseret ordning.

Direktionen har en kontraktbestemt årlig bonusaftale (incitamentsaflønning). Bonuskriterierne fastlægges ved årets start og indeholder mål vedrørende selskabets finansielle og markeds-mæssige forhold og/eller personlige resultater for den enkelte direktør. Udbetaling af bonus baseres på det omfang, målene realiseres. Udbetalingen sker efter bestyrelsesformandens godkendelse og generalforsamlingens godkendelse af årsrapporten. Efter generalforsamlingsgodkendelse udbetales bonus, som ikke efterfølgende kan kræves tilbagebetalt.

Der er ingen aktie- eller optionslignende aflønning til direktionen.

Direktionen har nogle arbejdsrelaterede goder stillet til rådighed, herunder fri bil, fri telefoni, bredbåndsopkobling i hjemmet samt erhvervsrelevante tidsskrifter. Direktionen er endvidere omfattet af Fogs sundhedsforsikringsordning.

Ledende medarbejdere

For at tiltrække og fastholde ledelsesmæssig kompetence skal ledende medarbejders aflønning og vilkår fastlægges på konkurrencedygtige vilkår.