

VEDERLAGSRAPPORT

Boliga Gruppen A/S | Regnskabsåret 2020

Godkendt af bestyrelsen 25. marts 2021

1 Introduktion

Denne vederlagsrapport ("Vederlagsrapporten") udgør en oversigt over det samlede vederlag, som hvert medlem af bestyrelsen ("Bestyrelse") og direktionen ("Direktion") i Boliga Gruppen A/S, CVR-nr. 25078780, ("Selskabet") har modtaget i løbet af regnskabsåret 2020 sammenlignet med regnskabsåret 2019. Direktionen inkluderer de medlemmer af Selskabets direktion, der er registreret hos Erhvervsstyrelsen.

Oplysningerne indeholdt i Vederlagsrapporten er udledt fra de reviderede årsrapporter for Selskabet for regnskabsårene 2019 og 2020, der er tilgængelige på Selskabets hjemmeside www.boligagruppen.dk. Alle beløb er angivet i DKK t.kr., brutto.

2 Vederlag | Bestyrelse

2.1 Fast årligt honorar

Medlemmer af Bestyrelsen modtager ikke et fast årligt basishonorar.

Ingen medlemmer af Bestyrelsen modtager aktiebaseret incitamentsafløjning, andet variabelt vederlag eller pensionsbidrag, hverken fra Selskabet eller associerede virksomheder.

Medlemmer af Bestyrelsen kan have modtaget honorar, i forbindelse med udførelse af specifikke ad hoc-opgaver uden for rammerne af Bestyrelsens almindelige opgaver, rimelige rejsegodtgørelser samt deltagelse i relevant uddannelse.

I regnskabsåret 2020 har bestyrelsesformanden modtaget særskilt honorar for fremskaffelse af kapital til Reel Invest II P/S andragende DKK t.kt. 130 (DKK t.kr. 0 for 2019).

SKEMA 1 Bestyrelsens vederlag for regnskabsåret 2020						
DKK t.kr. Navn and stilling	Årligt honorar	Godtgørelser	Goder	Ad hoc/ekstraordinært honorar	Datterselskaber	Samlet vederlag
Bo Øland, Formand	0	0	0	130	0	130
Ulrik Tofte Jensen, bestyrelsesmedlem	0	0	0	0	0	0
Peter Søby Daugaard Svendsen, bestyrelsesmedlem	0	0	0	0	0	0
Nicolai Frisch Erichsen*, Bestyrelsesmedlem	0	0	0	0	0	0
Total for 2020	0	0	0	130	0	130

*Nicolai Frisch Erichsen er indtrådt som bestyrelsesmedlem d. 24. september 2020.

3 Vederlag | Direktion

Medlemmer af direktionen er ansat på individuelle vilkår, og bestyrelsesformanden fremsætter normalvis årligt forslag vedrørende direktionens vederlag. Forslag til vederlag behandles og besluttet af bestyrelsen. Vederlaget til direktionen evalueres årligt i forhold til andre danske sammenlignelige virksomheder, selskabets konstruktion og det enkeltes medlems kvalifikationer og seneste præstationer.

Vederlagspakken kan bestå af en fast basisløn, en resultatbaseret årlig kontant bonusordning, pensionsbidrag, andre gode fx forsikring, aviser, internet m.v. samt ekstraordinært vederlag/særlige ordninger (eksempelvis tiltrædelsesbonus, fastholdelsesbonus, godtgørelse for fratrædelse/flytning/konkurrenceklausul, frikøb fra tidligere ansættelsesforhold).

Formålet med den faste grundløn, pensionsbidrag og andre goder er primært at give det enkelte direktionsmedlem en forudsigelig minimumsaflønning for derigennem at kunne tiltrække og fastholde direktionsmedlemmer med de ønskede kompetencer. I fastlæggelse af niveauerne tages også hensyn til aflønningsniveauerne i sammenlignelige selskaber samt størrelsen af den anvendte variable løn.

Bestyrelsen fastsætter retningslinjerne for pension og fratrædelse. Den ordinære opsigelsesperiode fra Selskabets side kan ikke overstige 12 måneder. Et direktionsmedlem kan opsiges sin stilling med højst 12 måneder.

Det samlede vederlag kan bestå af følgende faste og variable vederlagskomponenter:

- a) fast grundløn,
- b) pensionsbidrag,
- c) kortsigtet incitamentsprogram bestående af en årlig kontant bonus,
- d) langsigtet incitamentsprogram bestående af en langsigtet kontant bonus.
- e) sædvanlige ikke-monetære personalegoder.

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

Direktionens kort- og langsigtede incitamentsordninger er direkte forbundet til de finansielle målsætninger, der understøtter Selskabets strategi. Sættelsen 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.

Direktionsmedlemmernes ansættelsesvilkår og vederlag aftales individuelt mellem et direktionsmedlem og Bestyrelsen.

SKEMA 2 | Direktionens vederlag for regnskabsåret 2020

DKK t.kr. Navn og stilling	Fast vederlag			Variabelt vederlag				Totalt vederlag	Forholdsmæssig andel mellem fast og variabelt vederlag	
	Grundløn	Andet honorar	Goder	Kontant bonus	Matching Shares	Ekstraordinære elementer	Pensionsbidrag			Datterselskaber
Laust Farver, CEO	1.140	0	4	140	N/A	135	57	0	1.476	91% / 9%
Mikkel C. Hesselberg, CFO	989	0	4	60	N/A	117	49	0	1.219	95% / 5%
Total for 2020	2.129	0	8	200	N/A	252	106	0	2.695	

Ekstraordinære elementer består af udbetaling af indefrosne feriepenge. Dette er blevet betragtet som fast vederlag og vil ikke være et tilbagevendende vederlag.

Pensionsbidrag udgør en fast procentdel af grundlønnen, der følger Selskabets pensionsordning og udgør for 2020 5% af den fast grundløn. Dette er blevet betragtet som fast vederlag.

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.

3.2 Pensionsbidrag

Medlemmer af Direktionen følger koncernens pensionsordning og er i regnskabsåret 2020 berettiget til at modtage et pensionsbidrag på 5 % af den faste grundløn.

3.3 Kortsigtede incitament

Medlemmer af Direktionen kan modtage en årlig kontant bonus, som skønsmæssigt fastsættes af Bestyrelsen. Formålet med den årlige kontante bonus er at ensrette de enkelte direktørers interesser med Selskabets kortsigtede målsætninger. Betaling af den kontante bonus afhænger dermed af opnåelsen af målsætninger relateret til opnåelsen af Selskabets budgetterede resultater, finansielle nøgletal samt øvrige målbare personlige resultater af finansiell eller ikke-finansiell karakter, som tilsammen afspejler og understøtter Selskabets kortsigtede målsætninger.

I regnskabsåret 2020 er koncernens resultat før skat eksklusiv regulering af goodwill samt et fast fradrag andragende mkr. 7,4 blevet anvendt som KPI for den kontante bonus for medlemmer af direktionen. For 2021 andrager det faste fradrag mkr. 3,7 og for 2022 andrager tallet mkr. 0. Fradraget relatere sig til salget af boligeftersyn og den indregnede erstatning se note 20 i 2020 regnskabet. Resultat af hel eller delvist frasalg af forretningsområder vil blive reguleret særligt, da det som udgangspunkt ikke bidrager til ovenstående KPI.

I regnskabsåret 2020 blev der betalt et totalt kontant bonusbeløb af mDKK 0,2 til Direktionen.

Skema 3 | KPI for kontant bonus til Direktionen

DKK t.kr. Navn og stilling	Beskrivelse af KPI	Relativ vægtning af KPI'er	Faktisk KPI- resultat	Opnåelse af resultat	Faktisk tildeling
Laust Farver, CEO	Resultat før SKAT	100%	100%	over mål	140
Mikkel C. Hesselberg, CFO	Resultat før SKAT	100%	100%	over mål	60

3.1 Langsigtede incitamenter

Der er ikke blevet tildelt langsigtede incitamentsaflynninger for regnskabsåret 2020 eller regnskabsåret 2019.

3.2 Opsigelses- og fratrædelsesgodtgørelse

Ansættelseskontrakter med medlemmer af Direktionen kan være løbende (dvs. uden et fastsat ophør) og er underlagt en maksimal opsigelsesperiode på 12 måneder. Selskabet har ikke aftaler om fratrædelsesgodtgørelser for Direktionen.

3.3 Ikke-monetære goder

Medlemmer af Direktionen tilbydes sædvanlige ikke-monetære medarbejdergoder såsom forsikring, telefoni og internetadgang, som godkendt af Bestyrelsen.

3.1 Claw-back

Selskabet har for regnskabsåret 2020 ikke fastsat retningslinjer for claw-back, og variabel aflønning tildelt eller udbetalt til direktion kan ikke kræves helt eller delvist reduceret eller tilbagebetalt.

4 Vederlag | Sammenligningsoplysninger

Udviklingen i vederlaget for Bestyrelsen og Direktionen for regnskabsårene 2019 og 2020 er opsummeret i skemaet nedenfor.

Skema 4 | Sammenligning af vederlag og Selskabets resultater over de seneste 2 regnskabsår

DKK t.kr. Finansielle resultater	2020	2020 vs. 2019
Selskabets nettoresultat før skat	-5.202	+655 ift. 2019
Selskabets nettoresultat efter skat	-4.905	-521 ift. 2019
Koncernens nettoresultat før skat	13.267	+5.457 ift 2019
Koncernens nettoresultat efter skat	9.652	+2.599 ift. 2019
Direktion		
Laust Farver**, CEO	1.476	+576 ift 2019
Mikkel C. Hesselberg***, CFO	1.219	+519 ift 2019
Frederik Rovsing****, tidligere CEO	N/A	700
Bestyrelse		
Bo Øland, Formand*****	130	+130 ift 2019
Ulrik Tofte Jensen, bestyrelsesmedlem	0	0
Peter Søby Daugaard Svendsen, Bestyrelsesmedlem	0	0
Nicolai Frisch Erichsen, Bestyrelsesmedlem*****	0	N/A
Christian Bertel Seidelin, Bestyrelsesformand*****	N/A	0
Gennemsnitligt vederlag for Medarbejdere (FTE)		
Medarbejdere	619	-12 ift 2019
Koncernmedarbejdere	35	+1 ift 2019

** Laust Farver tiltrådte som CEO d. 1. april 2019 og vederlag for regnskabsåret 2019 indeholder derfor alene perioden fra 1. april 2019-31.december 2019

*** Mikkel C. Hesselberg tiltrådte som CFO d. 1. april 2019 og vederlag for regnskabsåret 2019 indeholder derfor alene perioden fra 1. april 2019-31.december 2019 .

**** Bo Øland tiltrådte som bestyrelsesformand d. 27. marts 2019, og var i perioden d. 1. januar 2019-27. marts 2019 bestyrelsesmedlem.

***** Frederik Rovsing fratrådte som CEO d. 27. marts 2019 og vederlag for regnskabsåret 2019 indeholder derfor alene perioden fra 1. januar 2019-31. marts 2019.

***** Nicolai Frisch Erichsen tiltrådte som bestyrelsesmedlem d. 24. september 2020.

***** Christian Bertel Seidelin fratrådte som bestyrelsesformand d. 27. marts 2019.