

**Vederlagsrapport  
2021/22**

**Lovpligtig vederlagsrapport for regnskabsåret 2021/22, jf. selskabsloven § 139 b.**

## Indholdsfortegnelse

<b>1</b>	<b>Indledning.....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Bestyrelse .....</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>Direktion .....</b>	<b>4</b>
<b>4</b>	<b>Sammenligning af aflønning og selskabets resultater over de seneste 5 år .....</b>	<b>6</b>
<b>5</b>	<b>Ledelsespåtegning .....</b>	<b>7</b>

## 1 Indledning

Roblons vederlagspolitik, som senest godkendt af generalforsamlingen den 23. januar 2020, fastlægger overordnede retningslinjer for aflønning af bestyrelsen og direktionen.

Vederlagspolitikken er endvidere med til at sikre Roblons forretningsstrategi, langsigtede interesser og bæredygtighed, ved at tiltrække og fastholde ledelsesmæssig kompetence på højt niveau i Roblon.

Den vejledende afstemning om vederlagsrapporten for 2020/21 på selskabets generalforsamling i januar 2022 opnåede et flertal uden bemærkninger og gav ikke anledning til at foretage ændringer.

## 2 Bestyrelse

Bestyrelsen modtager hverken variabel eller aktiebaseret aflønning, men modtager et fast årligt vederlag, som fastsættes på baggrund af indstilling fra selskabets Governance-, nominerings- og vederlagsudvalg og godkendelse af generalforsamlingen. Der kan udbetales vederlag for ad hoc-arbejde, hvilket ikke har været tilfældet i 2021/22.

Bestyrelsen vil på generalforsamlingen i januar 2023 foreslå, at honoraret for 2022/23 fastholdes med DKK 300.000 til formanden, DKK 150.000 til næstformanden og DKK 100.000 til øvrige bestyrelsesmedlemmer. Formanden for de af bestyrelsen nedsatte udvalg modtager særskilt honorar på DKK 80.000 i tillæg til bestyrelseshonoraret, mens menige medlemmer af de af bestyrelsen nedsatte udvalg modtager DKK 40.000.

Det samlede vederlag til bestyrelsen udgør 1.210 tkr. i regnskabsåret 2021/22, og var sammensat således:

<b>Vederlag bestyrelse</b>					
<b>DKK '000</b>					
<b>Navn og position</b>	<b>Bestyrelses-honorar</b>	<b>Udvalgs-honorar</b>	<b>2021/22</b>	<b>2020/21</b>	<b>2019/20</b>
Jørgen Kjær Jacobsen, formand og medlem i 3 udvalg	300	120	420	420	420
Ole Lønsmann Andersen, næstformand og formand for et udvalg	150	80	230	230	230
Randi Toftlund Pedersen, medlem og formand for et udvalg	100	80	180	180	180
Peter Sloth Vagner Karlsen, medlem og formand for et udvalg	100	80	180	180	180
Nita Svendsen, medlem (medarbejdervalgt)	100	0	100	100	100
Flemming Nielsen, medlem (medarbejdervalgt)	100	0	100	100	100
<b>Total</b>	<b>850</b>	<b>360</b>	<b>1.210</b>	<b>1.210</b>	<b>1.210</b>

Bestyrelsens vederlæggelse, som sammenholdt bestyrelseshonorarer til sammenlignelige Small Cap selskaber<sup>1</sup>, vurderes at være markedskonform, og er fastsat i overensstemmelse med vederlagspolitikken.

<sup>1</sup> Ifølge PwC's Lønundersøgelse, 2019, side 44, er det gennemsnitlige honorar opgjort til 238 tkr. pr. bestyrelsesmedlem i de undersøgte Small Cap selskaber. Det tilsvarende gennemsnitlige honorar i Roblon var 202 tkr. i 2021/22.

### 3 Direktion

Direktionen aflønnes med en fast og en variabel del. Der gives ikke aktiebaseret aflønning.

Det er bestyrelsens holdning, at både den faste aflønning og incitaments aflønningen, skal relatere sig til Roblons vækststrategi og langsigtede finansielle mål og bæredygtighed.

#### **Fast vederlag**

Formålet med det faste vederlag, pension og personalegoder er primært at yde direktionsmedlemmerne en forudsigelig minimumsløn for at kunne tiltrække og fastholde direktionsmedlemmer med de ønskede kompetencer.

Forholdet mellem det faste vederlag og den samlede vederlæggelse afhænger af realiseringen af kriterier (KPI'er) for, at der udløses et variabelt vederlag, som højst vil kunne udgøre et beløb svarende til 3-4 månedslønninger for hvert af direktionsmedlemmerne.

#### **Pension**

Direktionen er omfattet af koncernens sædvanlige pensions- og forsikringsordning, og det arbejdsgiverbetalte pensionsbidrag for direktionen er på 8 - 10 %.

#### **Personalegoder**

Andre fordele så som firmabil, sundhedsforsikring, avishold, gratis telefoni og internetabonnement vil kunne udgøre 6-9% af det samlede vederlag.

#### **Variabelt vederlag**

Direktionen har i 2021/22 haft mulighed for at opnå en bonus med et beløb svarende til op til 3 månedslønninger. Denne bonus har været knyttet op på selskabets realisering af fastlagte KPI'er vedrørende realisering af udvalgte strategiske projekter samt vedrørende koncernens finansielle resultater i forhold til EBITDA for regnskabsåret 2021/22.

Direktionen har gennemført projekter i h.t. specificeret indsatsplan og derved optjent bonus svarende til 1 månedsløn. De realiserede finansielle resultater for 2021/22 har ikke givet grundlag for yderligere optjening af bonusbeløb.

Der er hensat bonusbeløb med 519 tkr. svarende til 33,33% af det maksimale bonusbeløb for opfyldte KPI'er i regnskabsåret 2021/22.

Det samlede vederlag inkl. værdi af personalegoder til direktionen udgør 7.156 tkr. i regnskabsåret 2021/22, og var sammensat således:

<b>Vederlag direktion 2021/22, DKK '000</b>						
Navn og position	Fast vederlag			Variabelt vederlag	Vederlag i alt	Variabel andel i %
	Fast vederlag	Pension	Personalegoder	Bonus		
<b>Lars Østergaard, CEO</b>						
2021/22	2.480	248	156	225	3.109	7,2%
2020/21	2.400	240	158	0	2.798	0,0%
2019/20	2.367	237	158	0	2.762	0,0%
<b>Kim Müller, CTO</b>						
2021/22	1.624	130	127	147	2.028	7,2%
2020/21	1.572	126	144	0	1.842	0,0%
2019/20	1.552	124	154	0	1.830	0,0%
<b>Carsten Michno, CFO</b>						
2021/22	1.624	130	118	147	2.019	7,3%
2020/21	1.572	126	129	0	1.827	0,0%
2019/20	1.552	124	160	0	1.836	0,0%
<b>Total</b>						
2021/22	5.728	508	401	519	7.156	7,3%
2020/21	5.544	492	431	0	6.467	0,0%
2019/20	5.471	485	472	0	6.428	0,0%

Direktionens vederlæggelse, som sammenholdt direktionsvederlag til sammenlignelige Small Cap selskaber<sup>2</sup>, vurderes at være markedskonform om end i den nedre ende. Vederlæggelsen er i overensstemmelse med vederlagspolitikken og vurderes at have bidraget til selskabets langsigtede resultater eftersom de fastsatte KPI'er, som der er blevet arbejdet på at indfri, understøtter selskabets langsigtede strategi.

<sup>2</sup> Ifølge PwC's Lønundersøgelse, 2019, side 44, er det gennemsnitlige direktionsvederlag opgjort til 3.514 tkr. pr. direktionsmedlem i de undersøgte Small Cap selskaber. Det tilsvarende gennemsnitlige vederlag i Roblon var 2.385 tkr. i 2021/22.

## 4 Sammenligning af aflønning og selskabets resultater over de seneste 5 år

DKK '000	2021/22	2021/22	2021/22	2019/20	2018/19
		vs	vs	vs	vs
		2020/21	2019/20	2018/19	2017/18

<b>Bestyrelsens aflønning</b>					
Jørgen Kjær Jacobsen	420	0	0	0	170
Ole Lønsmann Andersen	230	0	0	40	70
Randi Toftlund Pedersen	180	0	0	0	60
Peter Sloth Vagner Karlsen	180	0	0	0	60
Nita Svendsen	100	0	0	0	20
Flemming Nielsen	100	0	0	0	100
Hans Martin Kirkegaard					-40
Svend-Jørgen Rævdal					-40

<b>Direktionens aflønning</b>					
Lars Østergaard	3.109	311	36	194	-457
Kim Müller	2.028	186	12	212	-189
Carsten Michno	2.019	192	-9	190	-275

<b>Moderselskabets resultater</b>					
Omsætning *)	200.829	74.330	-36.863	-11.528	27.246
Resultat før skat *)	5.447	27.784	-26.161	-13.360	7.591

<b>Koncernens resultater</b>					
Omsætning *)	380.859	130.976	-4.762	-12.545	45.349
Resultat før skat *)	-1.353	27.963	-65.162	55.504	-29.251

<b>Gennemsnitlig aflønning af medarbejdere på grund af FTE (fuldtidsansatte)</b>					
Moderselskabets medarbejdere	581	7	24	-1	73
Koncernens medarbejdere	420	-73	23	-15	3

\*) af fortsættende aktiviteter

## 5 Ledespåtegning

Bestyrelsen har i dag behandlet og godkendt vederlagsrapport for Roblon A/S for regnskabsåret 1. november 2021 - 31. oktober 2022. Vederlagsrapporten er udarbejdet i overensstemmelse med § 139 b i selskabsloven.

Efter vores opfattelse er vederlagsrapporten i overensstemmelse med vederlagspolitikken, der blev vedtaget på den ordinære generalforsamling i januar 2020, og den samlede aflønning i henhold til rapporten, som samlet set er markedskonform, vurderes at have bidraget til selskabets langsigtede resultater.

Vederlagsrapporten for 2021/22 indstilles til vejledende afstemning på generalforsamlingen i januar 2023.

Frederikshavn, 20. december 2022

### Bestyrelse

Jørgen Kjær Jacobsen  
Formand

Ole Lønsmann Andersen  
Næstformand

Peter Sloth Vagner Karlsen

Randi Toftlund Pedersen

Nita Svendsen  
Medarbejdervalgt

Flemming Nielsen  
Medarbejdervalgt