VEDERLAGSPOLITIK FOR BESTYRELSE OG DIREKTION
GYLDENDAL A/S

INDHOLDSFORTEGNELSE

1 INDLEDNING 3

2 FORMÅL 3

3 AFLØNNING AF BESTYRELSEN 3

4 AFLØNNING AF DIREKTIONEN 4

4.1 Generelt 4

4.2 Aflønningskomponenter 4

4.3 Sammenligning med løn- og ansættelsesvilkår for medarbejdere 5

4.4 Pensioner, monetære goder, ikke-monetære goder og efterløn 5

4.5 Retningslinjer for opsigelse og fratrædelsesgodtgørelser 6

4.7 Variabel aflønning – kortsigtet incitamentsordning 6

4.8 Variabel aflønning – ekstraordinær variabel aflønning 7

4.9 Tilbagebetaling af variabel aflønning 7

4.10 Tilpasning og ændringer 7

5 PROCESSEN FOR UDARBEJDELSE AF VEDERLAGSPOLITIKKEN OG HÅNDTERING AF INTERESSEKONFLIKTER 7

6 FRAVIGELSE AF VEDERLAGSPOLITIKKEN OG PROCEDUREN FOR IMPLEMENTERINGEN AF EN FRAVIGELSE 8

7 ÆNDRING 9

8 GODKENDELSE OG OFFENTLIGGØRELSE 9

VEDERLAGSPOLITIK

GYLDENDAL A/S

(CVR-nr. **58200115**)

1 INDLEDNING

1.1 Denne vederlagspolitik ("Vederlagspolitikken") beskriver de overordnede retningslinjer og rammer for den samlede aflønning, der betales til medlemmerne af bestyrelsen og direktionen i **Gyldendal A/S,** CVR-nr. **58200115** ("Selskabet"). Direktionen betyder kun de medlemmer af direktionen, der er registreret i Erhvervsstyrelsen.

1.2 Aftaler om aflønning af medlemmer af bestyrelsen eller direktionen, som blev indgået, før Selskabets aktionærer godkendte Vederlagspolitikken, vil fortsætte på de allerede aftalte vilkår og er derfor ikke underlagt retningslinjerne i Vederlagspolitikken. Eventuelle ændringer eller fornyelse af eksisterende aftaler samt indgåelse af nye aftaler med medlemmer af bestyrelsen eller direktionen vil ske i henhold til retningslinjerne i Vederlagspolitikken.

2 FORMÅL

2.1 Det overordnede formål med Vederlagspolitikken er at sikre gennemsigtighed i forhold til aflønning af medlemmer af bestyrelsen og direktionen, og at sikre at aktionærerne har indflydelse på retningslinjerne for aflønning af sådanne medlemmer.

2.2 Vederlagspolitikken skal endvidere styrke tiltrækningen, fastholdelsen og motivationen af kvalificerede medlemmer af bestyrelsen og direktionen og tilskynde de enkelte medlemmer til at levere stærke præstationer samt sikre, at der skabes maksimal værdi for aktionærerne ved at tilføje incitamentskomponenter til aflønningen af medlemmer af direktionen, som fremmer og understøtter værdiskabelsen i Selskabets forretning både på kort og lang sigt.

3 AFLØNNING AF BESTYRELSEN

3.1 Generelt

3.1.1 Aflønningen af bestyrelsen skal svare til aflønningen i sammenlignelige selskaber og må ikke overstige, hvad der anses for rimeligt i forhold til Selskabets finansielle stilling.

Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer modtager samme aflønning som generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer.

3.2 Aflønningskomponenter

3.2.1 Medlemmerne af Gyldendals bestyrelse modtager et fast årligt basishonorar. Bestyrelsesformanden modtager et samlet vederlag på 3 gange basishonoraret, og næstformandens honorar udgør 2 gange basishonoraret.

3.2.2 Formanden for revisionsudvalget modtager ½ gange basishonoraret oven i sit bestyrelseshonorar. Derudover ydes der ikke særskilt honorar for deltagelse i bestyrelsesudvalg.

3.2.3 Medlemmer af bestyrelsen kan modtage yderligere honorarer for driftsopgaver udført på ad hoc-basis ud over omfanget af bestyrelsens almindelige opgaver. Formanden skal godkende sådanne opgaver og fastsætte sådanne yderligere honorarer, før opgaverne udføres. Hvis opgaver skal udføres af formanden, skal opgaverne og honoraret godkendes af den samlede bestyrelse. Et sådant yderligere honorar skal i rimelig grad afspejle tidsforbruget og arbejdsbyrden i forbindelse med den udførte ad hoc-driftsopgave.

3.2.4 Medlemmer af bestyrelsen kan blive kompenseret for udgifter, som for eksempel udgifter til rejse og mødedeltagelse, påført som led i deres arbejde som medlemmer af bestyrelsen. Kompensationen kan blive udbetalt som en fast godtgørelse, såfremt udgifterne ikke refunderes per regning.

3.2.5 Basishonorarer og yderligere honorarer skal offentliggøres i årsrapporten og godkendes på Selskabets ordinære generalforsamling for hvert regnskabsår.

3.2.6 Der er ingen særlige fastholdelses- og fratrædelsesordninger for medlemmer af bestyrelsen.

3.2.7 Der er ingen pensionsordninger indeholdt i aflønningen af bestyrelsen, og generelt må der ikke foretages pensionsindbetalinger til medlemmer af bestyrelsen.

4 AFLØNNING AF DIREKTIONEN

4.1 Generelt

4.1.1 Aflønning af direktionen skal svare til og være konkurrencedygtig med sammenlignelige selskabers aflønning og skal være baseret på Selskabets finansielle stilling og de kompetencer, arbejdsbyrde og ansvar, som kræves af medlemmer af direktionen samt det enkelte medlem af direktionens resultater.

4.2 Aflønningskomponenter

4.2.1 Aflønningen af direktionen kan sammensættes af følgende aflønningskomponenter:

- Faste aflønningskomponenter:
    - Fast årlig løn
    - Særlige honorarer
    - Pension
    - Monetære goder og ikke-monetære goder
- Variable aflønningskomponenter:
    - Kontantbaseret incitamentsordning (bonus)
    - Ekstraordinær variabel aflønning

4.2.2 De faste aflønningskomponenter har hovedsageligt til formål at sikre Selskabets evne til at tiltrække og fastholde kvalificerede medlemmer af direktionen.

4.2.3 Den faste årlige løn skal svare til markedspraksis og være baseret på det påkrævede arbejdsomfang samt det enkelte medlem af direktionens præstation og ansvar.

4.2.4 Medlemmer af direktionen kan blive kompenseret for udgifter, som for eksempel udgifter til rejse, mødedeltagelse, repræsentation og uddannelse, påført som led i deres arbejde som medlemmer af direktionen. Kompensationen kan blive udbetalt som en fast godtgørelse, såfremt udgifterne ikke refunderes per regning.

4.2.5 De variable aflønningskomponenter for direktionen skal primært sikre, at direktionen og aktionærerne har sammenfaldende interesser, og at værdiskabelsen i Selskabet og Selskabets strategi fremmes i videst mulige omfang.

4.2.6 Aflønningen, herunder sammensætningen af aflønningskomponenter, af direktionen fastsættes af bestyrelsen i samarbejde med vederlagsudvalget.

4.2.7 Når bestyrelsen skal fastsætte sammensætningen af incitamentsaflønningen og forholdet mellem faste og variable aflønningskomponenter, skal bestyrelsen nøje overveje de overordnede målsætninger i Vederlagspolitikken.

4.3 Sammenligning med løn- og ansættelsesvilkår for medarbejdere

4.3.1 Udarbejdelse af Vederlagspolitikken, herunder aflønning af direktionen, er foretaget under hensyntagen til en sammenligning af aflønningen af direktionen med løn- og ansættelsesvilkårene for Selskabets medarbejdere. Der er endvidere taget højde for vilkårene i enhver gældende overenskomstaftale. I fastsættelsen af retningslinjerne for Vederlagspolitikken er det endvidere blevet iagttaget, at forholdet mellem aflønningen af direktionen og den samlede aflønning af Selskabets øvrige medarbejdere ikke afviger væsentligt fra forholdene i sammenlignelige selskaber på markedet.

4.4 Pensioner, monetære goder, ikke-monetære goder og efterløn

4.4.1 Medlemmer af direktionen er berettigede til at modtage pensionsindbetalinger i form af faste indbetalinger til en pensionsforsikring for et beløb op til 18% af den faste årlige løn. Sammensætningen af sådanne pensioner til medlemmer af direktionen fastsættes på individuel basis af bestyrelsen.

4.4.2 Der er ingen supplerende pensionsordninger eller ordninger om tidlig pensionering i direktionens aflønningspakke.

4.4.3 Medlemmer af direktionen kan være berettiget til sædvanlige og passende monetære goder, herunder rimelige kontingenter og abonnementer, og ikke-monetære goder, herunder firmabetalt bil eller anden bilordning. Tildeling af sådanne monetære og/eller ikke-monetære goder til medlemmer af direktionen fastsættes på individuel basis af bestyrelsen og skal stå i rimeligt forhold til Selskabets størrelse og situation.

4.4.4 Pensioner, monetære goder og ikke-monetære goder skal være i overensstemmelse med god markedspraksis.

4.4.5 Såfremt et medlem af direktionen afgår ved døden under ansættelsen, er den pågældendes samlevende ægtefælle eller samlever berettiget til at modtage op til 6 måneders efterløn svarende til bruttolønnen (uden pension og bonus).

4.5 Retningslinjer for opsigelse og fratrædelsesgodtgørelser

4.5.1 Kontrakter med medlemmer af direktionen løber normalt uden tidsbegrænsning, men kan opsiges af både medlemmet af direktionen og Selskabet.

4.5.2 Generelt kan Selskabets opsigelsesvarsel til medlemmer af direktionen ikke overstige 12 måneder, og opsigelsesvarslet fra medlemmer af direktionen til Selskabet kan ikke overstige 6 måneder.

4.5.3 De særlige vilkår vedrørende opsigelse, herunder fratrædelsesgodtgørelser for medlemmer af direktionen, fastsættes på individuel basis af bestyrelsen.

Fratrædelsesgodtgørelse i tilfælde af opsigelse kan ikke overstige det enkelte medlems samlede aflønning i det seneste år.

4.6 Key performance indicators ("KPI'er") for variabel aflønning

4.6.1 Den variable aflønningskomponent (kontante bonus) er baseret på en række finansielle resultatkriterier ("KPI'er"), som skal opfyldes, før der kan modtages variabel aflønning. Hvis KPI'erne er delvist opfyldt, kan bestyrelsen beslutte delvis tildeling af bonus til medlemmerne af direktionen, afhængigt af kontrakten med det enkelte medlem af direktionen.

4.6.2 Fastlæggelse af KPI'er skal primært være baseret på overvejelser vedrørende Selskabets forretningsstrategi, herunder langsigtede målsætninger og værdiskabelse for Selskabet og aktionærerne.

4.6.3 KPI'erne skal bestå af klare og målbare kriterier, f.eks. primære driftsmæssige målsætninger om strategiske mål. Der kan anvendes både kvantitative og kvalitative kriterier. De specifikke KPI'er kan år for år variere efter omstændighederne, f.eks. markedsforhold, ændringer i Selskabets forretningsstrategi og særlige indsatsområder.

4.6.4 Andre individuelle KPI'er kan anvendes, hvis det vurderes at være hensigtsmæssigt på grund af ansvaret og opgaverne for det enkelte medlem af direktionen og Selskabets gældende forretningsstrategi. Sådanne individuelle KPI'er skal fastlægges under hensyntagen til Selskabets kortsigtede og langsigtede målsætninger. Ikke-finansielle KPI'er, f.eks. organisatoriske mål, realisering af CSR-mål eller beskyttelse og overholdelse af interne procedurer, kan også anvendes i grundlaget for tildeling af variabel aflønning.

4.6.5 KPI'erne vurderes og fastsættes i overensstemmelse med Selskabets forretningsstrategi hvert år i begyndelsen af regnskabsåret.

4.6.6 En tæt forbindelse mellem KPI'er for variabel aflønning og Selskabets forretningsstrategi samt Vederlagspolitikken, herunder variabel aflønning, kan bidrage positivt til realisering af Selskabets langsigtede interesser og værdiskabelse. Da Selskabets forretningsstrategi har til formål at sikre Selskabets fortsatte værdiskabelse, bidrager Vederlagspolitikken også til at styrke Selskabets bæredygtighed ved at sikre en tæt forbindelse mellem KPI'erne og Selskabets forretningsstrategi.

4.7 Variabel aflønning – kortsigtet incitamentsordning

4.7.1 Selskabets kortsigtede incitamentsordning er en kontantbaseret bonusordning, der er knyttet til opnåelsen af en række forud definerede KPI'er for hvert enkelt medlem af direktionen.

4.7.2 KPI'erne for den kortsigtede incitamentsordning foreslås af vederlagsudvalget og godkendes af bestyrelsen. Når de individuelle KPI'er fastsættes, skal vederlagsudvalget vurdere det enkelte medlem af direktionens ansvarsområder og opgaver.

4.7.3 Vederlagsudvalget vurderer hvert år, i hvilket omfang det enkelte medlem af direktionen har opnået KPI'erne, og den kontante bonus, hvis det er relevant, betales i løbet af det følgende regnskabsår efter godkendelse fra bestyrelsen.

I et givet regnskabsår kan det samlede beløb tildelt under den kortsigtede incitamentsordning ikke overstige 25 % af de faste årlige aflønningskomponenter for den enkelte direktør.

4.8 Variabel aflønning – ekstraordinær variabel aflønning

4.8.1 I enkelte tilfælde kan bestyrelsen, efter eget skøn, tildele en engangsbonus eller anden ekstraordinær incitamentsaflønning, f.eks. bonus ved ansættelse, ekstraordinær kontant bonus, fastholdelsesbonus eller anden incitamentsaflønning, til medlemmer af direktionen.

4.8.2 En sådan ekstraordinær tildeling kan være incitamentsbaseret og kan bestå af kontantbaseret og/eller aktiebaseret aflønning. Værdien af sådanne ekstraordinære tildelinger må ikke overstige et beløb, der svarer til 50% af den faste årlige løn for det enkelte medlem af direktionen på tildelingstidspunktet.

4.9 Tilbagebetaling af variabel aflønning

4.9.1 Selskabet har altid ret til at tilbagekræve variabel aflønning, som er blevet tildelt på baggrund af oplysninger, som efterfølgende viser sig at være ukorrekte.

4.10 Tilpasning og ændringer

4.10.1 Bestyrelsen kan under hensyntagen til de enkelte medlemmer af direktionens kontraktvilkår fastsætte specifikke vilkår vedrørende:

1) udløb af en incitamentsordning, herunder udløb i tilfælde af, at et medlem af direktionen fratræder

2) accelereret modning eller udnyttelse, eller tilpasning af incitamentsaflønning i tilfælde af en hel eller delvis overtagelse, væsentlige frasalg, spaltning, fusion, mv.

5 PROCESSEN FOR UDARBEJDELSE AF VEDERLAGSPOLITIKKEN OG HÅNDTERING AF INTERESSEKONFLIKTER

5.1 Vederlagsudvalget står for den løbende vedligeholdelse af Vederlagspolitikken og for fastlæggelsen af retningslinjerne i Vederlagspolitikken.

5.2 Vederlagsudvalgets primære ansvar er at sikre, at den faktiske aflønning af medlemmer af direktionen og bestyrelsen er i overensstemmelse med Vederlagspolitikken, og at retningslinjerne svarer

til bestyrelsens og direktionens arbejdsbyrde og kan bidrage til at realisere Selskabets kortsigtede og langsigtede målsætninger og aktionærernes overordnede interesser til enhver tid.

5.3 Vederlagsudvalget skal løbende og mindst en gang om året vurdere, om Vederlagspolitikken opfylder disse mål.

5.4 Hvis vederlagsudvalget vurderer, at det er nødvendigt at revidere Vederlagspolitikken, udarbejder vederlagsudvalget et forslag til en revideret Vederlagspolitik til bestyrelsens godkendelse og efterfølgende godkendelse af generalforsamlingen.

5.5 Vederlagsudvalget har en forpligtelse til at sikre, at der ikke opstår risiko for interessekonflikter i forbindelse med fastlæggelsen og revideringen af Vederlagspolitikken. Det er bestyrelsens vurdering, at denne forpligtelse er tilstrækkeligt opfyldt ved ikke at involvere direktionen i beslutningsprocessen i forbindelse med fastlæggelsen og revideringen af Vederlagspolitikken. Direktionen kan dog konsulteres efter behov i forbindelse med fastlæggelsen eller revideringen af Vederlagspolitikken, hvor det måtte anses for hensigtsmæssigt.

5.6 Det er bestyrelsens vurdering, at der ikke er nogen risiko for interessekonflikter i forbindelse med bestyrelsens deltagelse i fastlæggelsen og revideringen af Vederlagspolitikken. Denne vurdering er baseret på, at i) aflønning af bestyrelsen alene består af faste vederlag uden incitamentsaflønning, at (ii) bestyrelsens samlede aflønning godkendes af Selskabets aktionærer på generalforsamlingen, og at (iii) væsentlige ændringer til Vederlagspolitikken også godkendes af aktionærerne på en generalforsamling. Disse faktorer minimerer risikoen for interessekonflikter i forbindelse med bestyrelsens deltagelse i fastlæggelsen eller revideringen af Vederlagspolitikken.

5.7 Vederlagsudvalget kan benytte eksterne konsulenter i forbindelse med det forberedende arbejde med Vederlagspolitikken, f.eks. i forbindelse med fastsættelsen af KPI'er for variabel aflønning. For at minimere risikoen for interessekonflikter må vederlagsudvalget ikke benytte eksterne konsulenter, som tidligere har ydet bistand til direktionen om andre forhold.

6 FRAVIGELSE AF VEDERLAGSPOLITIKKEN OG PROCEDUREN FOR IMPLEMENTERINGEN AF EN FRAVIGELSE

6.1 Selskabet kan under særlige omstændigheder midlertidigt fravige Vederlagspolitikken. Fravigelse skal være i overensstemmelse med betingelserne for fravigelse fastsat i dette punkt 6. Fravigelse af Vederlagspolitikken kan kun begrundes, hvis særlige omstændigheder nødvendiggør fravigelse af Vederlagspolitikken for at varetage Selskabets langsigtede interesser, bæredygtighed og forretning.

6.2 Når det skal vurderes, om en given situation udgør en særlig omstændighed, skal bestyrelsen basere sin vurdering på Selskabets forretningsstrategi og nøje overveje, om omstændighederne gør det umuligt at varetage Selskabets primære langsigtede målsætninger fastsat i forretningsstrategien og samtidig udbetale aflønning i overensstemmelse med Vederlagspolitikken.

6.3 Vederlagsudvalget kan foreslå bestyrelsen at træffe beslutning om at fravige Vederlagspolitikken, hvorefter bestyrelsen skal vurdere, om betingelserne for fravigelse af Vederlagspolitikken er til stede. I bekræftende fald kan bestyrelsen træffe beslutning om fravigelse af Vederlagspolitikken.

6.4 Hvis bestyrelsen vurderer, at særlige omstændigheder nødvendiggør fravigelse af Vederlagspolitikken for at varetage Selskabets langsigtede interesser, bæredygtighed og forretning, kan følgende punkter i Vederlagspolitikken fraviges:

3.2.1, 4.4.1, 4.4.2, 4.5.2, 4.5.3, 4.7.3, 4.8.2

6.5 Såfremt bestyrelsen i en konkret situation vælger at fravige Vederlagspolitikken, skal bestyrelsen forklare dette på den først kommende generalforsamling.

7 ÆNDRING[1]

7.1 Vederlagspolitikken blev for nyligt ændret på Selskabets ordinære generalforsamling den 16. april 2024**,** hvor følgende ændringer til Vederlagspolitikken blev vedtaget:

1) En tilføjelse til pkt. 3.2.2 i Vederlagspolitikken fastsætter nu, at Formanden for revisionsudvalget modtager ½ gange basishonoraret oven i sit bestyrelseshonorar for sit arbejde i revisionsudvalget.

7.2 Denne reviderede Vederlagspolitik er udarbejdet under behørig hensyntagen til aktionærernes vejledende afstemning**[er]** om vederlagsrapporten**[erne]** og aktionærernes synspunkter ved at foretage følgende tiltag:

1) [Indsæt oplysninger om det relevante punkt og tiltag, som specifikt er ændret som følge af aktionærernes synspunkter og afstemninger.]

7.3 Den reviderede Vederlagspolitik er udarbejdet i overensstemmelse med selskabsloven, Anbefalinger for God Selskabsledelse (af 23. november 2017) og bestemmelserne i aktionærrettighedsdirektivet (Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2017/828 af 17. maj 2017).

8 GODKENDELSE OG OFFENTLIGGØRELSE

8.1 Vederlagspolitikken blev godkendt på Selskabets ordinære generalforsamling den 16. april 2024 og er tilgængelig på Selskabets investorsite, så længe den er gældende.

8.2 Vederlagspolitikken fremlægges til generalforsamlingens godkendelse hvert fjerde år og ved enhver væsentlig ændring.

[1] Punkt 7 er ikke gældende, før den første væsentlige ændring og afstemning om en revideret vederlagspolitik har fundet sted på en generalforsamling.