



Marts 2024

Til aktionærene i Gyldendal A/S

ORDINÆR GENERALFORSAMLING I GYLDENDAL

Gyldendals bestyrelse inviterer hermed til selskabets ordinære generalforsamling i Klareboderne 3, København, tirsdag den 16. april 2024 kl. 15.30. Der er adgang fra kl. 15.00, hvor der serveres kaffe og te.

Generalforsamlingen vil ligeledes kunne følges som live transmitteret webcast på www.gyldendal.dk/generalforsamling2024. Transmissionen begynder kl. 15.30.

DAGSORDEN

1. Valg af dirigent
2. Formandens beretning
3. Forelæggelse af årsrapport for 2023 til godkendelse
4. Vejledende afstemning om vederlagsrapport
5. Forslag om anvendelse af overskud i henhold til den godkendte årsrapport
6. Forslag fra bestyrelsen:
 - 6.1 Godkendelse af bestyrelsens vederlag for 2024
 - 6.2 Godkendelse af Vederlagspolitik for Gyldendal A/S
 - 6.3 Forlængelse af bemyndigelse til køb af egne aktier
7. Valg af medlemmer til bestyrelsen
8. Valg af revisor
9. Eventuelt

AD PKT. 1 – VALG AF DIRIGENT

Bestyrelsen indstiller, at advokat Klaus Søgaard vælges som dirigent.

AD PKT. 2 – FORMANDENS BERETNING

Bestyrelsen foreslår, at beretningen om selskabets virksomhed i 2023 tages til efterretning af generalforsamlingen.

AD PKT. 3 – GODKENDELSE AF ÅRSRAPPORT 2023

Bestyrelsen foreslår, at generalforsamlingen godkender selskabets årsrapport for 2023.

GYLDENDAL

Gyldendal A/S • Klareboderne 3 • 1001 København K
Tlf.: 33 75 55 55 • CVR Nr. 58 20 01 15 • gyldendal.dk

AD PKT. 4 – VEJLEDENDE AFSTEMNING OM VEDERLAGSRAPPORT

Gyldendal har udarbejdet en vederlagsrapport, som i henhold til gældende lov skal forelægges generalforsamlingen til vejledende afstemning. Vederlagsrapporten for 2023 vedlægges denne indkaldelse som **Bilag 1**.

Bestyrelsen foreslår, at generalforsamlingen godkender vederlagsrapporten for 2023 ved den vejledende afstemning.

AD PKT. 5 – ANVENDELSE AF OVERSKUD

Da Gyldendals indtjening endnu ikke er på niveau med de finansielle ambitioner, og råderummet er begrænset, indstiller bestyrelsen til generalforsamlingen, at der ikke udbetales udbytte til aktionærene for regnskabsåret 2023, jf. selskabsmeddelelse nr. 1/2024 af 8. februar 2024.

AD PKT. 6 – FORSLAG FRA BESTYRELSEN

AD PKT. 6.1

GODKENDELSE AF BESTYRELSENS VEDERLAG FOR 2024

Bestyrelsen foreslår, at vederlaget til bestyrelsens medlemmer for 2024 fastsættes uændret til 130.000 kr. til menige medlemmer, 260.000 kr. til næstformanden og 390.000 kr. til bestyrelsesformanden.

Det foreslås herudover, at formanden for revisionsudvalget i tillæg til sit øvrige bestyrelseshonorar modtager ½ gange basishonoraret, dvs. 65.000 kr., for sit arbejde i revisionsudvalget. Baggrunden for forslaget er det omfattende arbejde, som formandskabet i revisionsudvalget indebærer. Deltagelse i øvrige bestyrelsesudvalg honoreres fortsat ikke særskilt.

AD PKT. 6.2

GODKENDELSE AF REVIDERET VEDERLAGSPOLITIK FOR GYLDENDAL A/S

Selskabets vederlagspolitik blev som helhed vedtaget af generalforsamlingen den 16. april 2020, hvorfor der på tidspunktet for den ordinære generalforsamling vil være forløbet præcist fire år, siden generalforsamlingen senest godkendte vederlagspolitikken. Det er et selskabsretligt krav, at generalforsamlingen godkender selskabets vederlagspolitik mindst hvert fjerde år, hvorfor bestyrelsen foreslår, at generalforsamlingen godkender det som **Bilag 2** vedlagte forslag til revideret Vederlagspolitik for bestyrelse og direktion i Gyldendal A/S.

Bestyrelsen bemærker, at Vederlagspolitikken med undtagelse af tilføjelsen i pkt. 3.2.2, som indarbejder forslaget under dagsordenens pkt. 6.1, materielt set er identisk med den vederlagspolitik, som den ordinære generalforsamling godkendte den 16. april 2020.

AD PKT. 6.3

FORLÆNGELSE AF BEMYNDIGELSE TIL KØB AF EGNE AKTIER

Bestyrelsen foreslår, at generalforsamlingen forlænger den eksisterende bemyndigelse til bestyrelsen til i tiden indtil den 15. april 2029, ad en eller flere omgange, at lade selskabet erhverve egne aktier på indtil 10 % af selskabets aktiekapital til en købspris, der ikke må afvige mere end 10 % fra den på erhvervestidspunktet gældende kurs

for selskabets aktier på Nasdaq Copenhagen A/S. Beholdningen af egne aktier må ikke overstige 10 %.

AD PKT. 7 – VALG AF MEDLEMMER TIL BESTYRELSEN

De generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer vælges for en periode på ét år frem til næste ordinære generalforsamling, jf. vedtægternes § 16. Genvalg af bestyrelsesmedlemmer kan finde sted.

Alle generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer, det vil sige Claus Gregersen, Sidsel Marie Kristensen, Lars Rasmussen, Lene Tanggaard og Gregers Wedell-Wedellsborg, er på valg og stiller op til genvalg. Bestyrelsen foreslår genvalg af alle medlemmer.

Kandidaterne er nærmere præsenteret i **Bilag 3** til denne indkaldelse. Information findes også på <http://ir.gyldendal.dk>.

AD PKT. 8 – VALG AF REVISOR

I overensstemmelse med indstillingen fra Revisionsudvalget foreslår bestyrelsen genvalg af PricewaterhouseCoopers Statsautoriseret Revisionspartnerselskab som revisor for selskabet.

Revisionsudvalget er i sin indstilling ikke blevet påvirket af tredjeparter og har ikke været underlagt nogen aftale med en tredjepart, som begrænser generalforsamlingens valg til visse revisorer eller revisionsfirmaer.

ØVRIGE OPLYSNINGER

VEDTAGELSESKRAV

Alle dagsordenspunkter kan vedtages med simpel stemmeflerhed. Vederlagsrapporten for 2023 forelægges til vejledende afstemning.

AKTIEKAPITAL

Selskabets kapital udgør 20.400.000 kr. fordelt i aktier af 20 kr., i alt 1.020.000 stk. Af aktiekapitalen er 10.200.000 kr. A-aktier og 10.200.000 kr. B-aktier svarende til 510.000 stk. aktier i hver aktieklasse. Hver A-aktie på 20 kr. giver én stemme. B-aktier giver ikke stemmeret. Selskabet ejer pr. datoen for indkaldelse den 21. marts 2024 60 stk. A-aktier og 9.370 stk. B-aktier. Det samlede antal stemmer eksklusive selskabets egne aktier udgør således 509.940 stk., og den samlede aktiekapital eksklusive selskabets egne aktier udgør i alt 1.010.570 stk.

REGISTRERINGSDATO TIRSDAG DEN 9. APRIL 2024

Registreringsdatoen tirsdag den 9. april 2024 er en uge før generalforsamlingens afholdelse. Det er pr. denne dag, at hver aktionærs ejerforhold og stemmeret opgøres på baggrund af notering i Gyldendals ejerbog hos Euronext Securities og på baggrund af meddelelser om ejerforhold, som Gyldendal eller Euronext Securities har modtaget med henblik på indførelse i ejerbogen, men som endnu ikke er indført i denne. Det er kun aktionærer, der er registreret i ejerbogen på registreringsdatoen, eller som senest på registreringsdatoen har meddelt og dokumenteret deres adkomst, der har ret til at deltage i og stemme på generalforsamlingen, herunder til at brevstemme eller afgive fuldmagt.

ADGANGSKORT OG STEMMESEDLER

Aktionærer, fuldmægtige og eventuel medfølgende rådgiver skal have adgangskort for at kunne deltage i generalforsamlingen. Adgangskort bestilles på en af følgende måder:

- ved elektronisk tilmelding på Euronext Securities' hjemmeside www.euronext.com/cph-agm eller på [Gyldendals InvestorPortal](http://GyldendalsInvestorPortal) eller
- ved henvendelse til Euronext Securities, pr. telefon 43 58 88 66 eller pr. e-mail til CPH-investor@euronext.com eller
- ved at udfylde og sende tilmeldingsblanket til Euronext Securities, Nicolai Eigtvæds Gade 8, DK-1402 København K eller via e-mail til CPH-investor@euronext.com, således at den modtages af Euronext Securities inden fristens udløb. Tilmeldingsblanket printes fra <http://ir.gyldendal.dk/agm.cfm>.

Sidste frist for tilmelding er **fredag den 12. april 2024 kl. 23.59**. Adgangskort sendes med e-mail til den adresse, der er registreret i forbindelse med tilmeldingen. Adgangskort, der er bestilt, men ikke modtaget inden den ordinære generalforsamling, kan afhentes på generalforsamlingsstedet tirsdag den 16. april 2024 fra kl. 15.00.

Stemmesedler udleveres på generalforsamlingen.

FULDMAGT OG BREVSTEMME

Aktionærer, der ikke deltager i generalforsamlingen, kan give bestyrelsen eller en navngiven tredjemand fuldmagt til at møde på generalforsamlingen eller kan vælge at stemme pr. brev inden generalforsamlingen.

- Fuldmagt skal være Euronext Securities i hænde senest **fredag den 12. april 2024 kl. 23.59**. Fuldmagt afgives elektronisk på [Gyldendals InvestorPortal](https://www.euronext.com/cph-agm) eller på [www.euronext.com/cph-agm](http://ir.gyldendal.dk/agm.cfm). Fuldmagt kan alternativt afgives ved at printe blanket fra Gyldendals hjemmeside <http://ir.gyldendal.dk/agm.cfm> og sende den dateret og underskrevet til Euronext Securities, Nicolai Eigtveds Gade 8, DK-1402 København K eller via e-mail til CPH-investor@euronext.com.
- Brevstemme skal være Euronext Securities i hænde senest **mandag den 15. april 2024 kl. 12.00**. Brevstemme afgives elektronisk på [Gyldendals InvestorPortal](https://www.euronext.com/cph-agm) eller på www.euronext.com/cph-agm. Brevstemme kan alternativt afgives ved at printe blanket fra Gyldendals hjemmeside <http://ir.gyldendal.dk/agm.cfm> og sende den dateret og underskrevet til Euronext Securities, Nicolai Eigtveds Gade 8, DK-1402 København K eller via e-mail til CPH-investor@euronext.com. En brevstemme kan ikke senere tilbagekaldes.

MATERIALE TIL GENERALFORSAMLINGEN

Indkaldelsen til generalforsamlingen, herunder dagsorden med fuldstændige forslag, bilag 1, 2 og 3 samt årsrapport 2023 sendes med e-mail til aktionærer, der har registreret sig i Gyldendals InvestorPortal.

Frem til og med dagen for den ordinære generalforsamling vil følgende dokumenter være tilgængelige på selskabets hjemmeside <http://ir.gyldendal.dk/agm.cfm>:

- Indkaldelsen til generalforsamlingen, herunder dagsorden med de fuldstændige forslag og bilag 1, 2 og 3
- Det samlede antal aktier og stemmerettigheder på datoen for indkaldelsen
- Årsrapport 2023
- Revideret Vederlagspolitik for bestyrelse og direktion i Gyldendal A/S
- Vederlagsrapport 2023
- Selskabets vedtægter
- Blanket til brug for tilmelding, afgivelse af fuldmagt eller brevstemme

SPØRGERET

Aktionærer kan forud for generalforsamlingen stille spørgsmål om forhold, der er af betydning for bedømmelsen af årsrapporten og selskabets stilling i øvrigt, eller til forhold, der skal træffes beslutning om på generalforsamlingen. Spørgsmål sendes til selskabets adresse mærket "generalforsamling" eller med e-mail til aktionaerservice@gyldendal.dk. Aktionærer kan endvidere mundtligt stille spørgsmål til selskabets ledelse under generalforsamlingen.

Besvarelse af spørgsmål præsenteres på generalforsamlingen, eventuelt i forbindelse med formandens beretning, eller på selskabets hjemmeside. Stilles der spørgsmål på generalforsamlingen, som ikke umiddelbart kan besvares, vil svar blive publiceret på selskabets hjemmeside senest to uger efter generalforsamlingen.

Bestyrelsen forbeholder sig ikke at besvare spørgsmål, hvis svar ikke kan videregives til aktionærerne uden væsentlig skade for selskabet.

PERSONDATA

I forbindelse med generalforsamlingen indsamler, behandler og opbevarer selskabet visse personoplysninger. I den forbindelse henvises til dokumentet om behandling af personoplysninger i forbindelse med afholdelse af generalforsamlinger i Gyldendal A/S, som er tilgængeligt på Gyldendals Investor side [her](#).

Med venlig hilsen

Bestyrelsen
21. marts 2024



Vederlagsrapport Gyldendal A/S 2023

INDLEDNING

Denne vederlagsrapport er aflagt i overensstemmelse med selskabslovens § 139 b. Vederlagsrapporten beskriver det vederlag, som bestyrelsen og direktionen i Gyldendal A/S har modtaget gennem de seneste fem regnskabsår, og sammenhængen mellem vederlaget og Gyldendal A/S' vederlagspolitik, finansielle resultater og strategiske mål.

Vederlagsrapporten for 2022 godkendtes på selskabets generalforsamling den 13. april 2023.

Afstemningsresultatet gav ikke anledning til at foretage ændringer.

Vederlagspolitikken, som denne vederlagsrapport er aflagt i overensstemmelse med, blev senest godkendt af generalforsamlingen i 2020.

Bestyrelsen har på bestyrelsesmøde den 7. februar 2024 foreslået visse opdateringer af vederlagspolitikken. Den opdaterede vederlagspolitik vil blive fremlagt til generalforsamlingens godkendelse den 16. april 2024.

BESTYRELSESVEDERLAG

Bestyrelsen modtager et fast årligt vederlag, som godkendes af generalforsamlingen. Bestyrelsen har ingen variabel aflønning eller fastholdelses- og fratrædelsesordning.

Bestyrelsens vederlag er:

- Basisvederlag for 2023 er 130.000 kr.
- Formanden modtager tre gange basisvederlag.
- Næstformanden modtager to gange basisvederlag.
- Der ydes ikke ekstra honorar for deltagelse i bestyrelsesudvalg i 2023. I henhold til den foreslåede opdatering af vederlagspolitikken indstilles det, at formand for revisionsudvalg fremadrettet modtager 50 % af basisvederlag for hvervet som revisionsudvalgsformand.

Nedenfor vises en oversigt over bestyrelseshonorar i de seneste fem regnskabsår, fordelt på bestyrelsesmedlemmer. Basisvederlag har været uændret i de seneste 5 år. Årsagen til det lidt lavere honorar i 2019 og 2020 skyldes midlertidige ændringer i antallet af bestyrelsesmedlemmer.

GYLDENDAL

Gyldendal A/S • Klareboderne 3 • 1001 København K
Tlf.: 33 75 55 55 • CVR Nr. 58 20 01 15 • gyldendal.dk

| HONORAR TIL BESTYRELSESMEDLEMMER | Tusinde kr. | | | | |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | 2023 | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 |
| Gregers Wedell-Wedellsborg (formand, tidl. næstformand) | 347 | 260 | 260 | 260 | 173 |
| Claus Gregersen (næstformand) | 217 | 130 | 130 | 130 | 130 |
| Lene Tanggaard | 130 | 130 | 130 | 87 | 0 |
| Sidsel Marie Kristensen | 87 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Lars Rasmussen | 87 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Kewin Pedersen (medarbejdervalgt) | 130 | 87 | 0 | 0 | 0 |
| Lars Schmidt Møller (medarbejdervalgt) | 130 | 87 | 0 | 0 | 0 |
| Malene Bendtsen (medarbejdervalgt) | 130 | 87 | 0 | 0 | 0 |
| Fratrådte bestyrelsesmedlemmer: | | | | | |
| Poul Erik Tøjner (tidl. formand) | 130 | 390 | 390 | 390 | 390 |
| Tine Thygesen | 43 | 130 | 87 | 0 | 0 |
| Henning Persson (medarbejdervalgt) | 0 | 43 | 130 | 130 | 130 |
| Johanne Katz (medarbejdervalgt) | 0 | 43 | 130 | 130 | 130 |
| Karen Dinesen (medarbejdervalgt) | 0 | 43 | 130 | 130 | 130 |
| Mette Lykke | 0 | 0 | 43 | 130 | 130 |
| Merete Eldrup (Tidl. Næstformand) | 0 | 0 | 0 | 0 | 173 |
| Bestyrelshonorar i alt | 1.430 | 1.430 | 1.430 | 1.387 | 1.386 |
| <i>Udvikling</i> | <i>0%</i> | <i>0%</i> | <i>3%</i> | <i>0%</i> | |

DIREKTIONSVEDERLAG

Direktionens vederlag fastlægges af bestyrelsen ud fra markedsniveau og hver direktørs kompetencer, indsats og resultater. Direktionens vederlag består af fire elementer:

1. *Fast grundløn:* Grundlønnen er de seneste 5 år steget med mellem 0 og 2,5 % om året. Vederlagsudvalget vurderer, at reguleringen har været konkurrencedygtig og forsvarlig set i lyset af Gyldendals finansielle position og udvikling.
2. *Pensionsbidrag:* Det arbejdsgiverbetalte pensionsbidrag er markedskonformt. Der ydes et bidrag på 18 % for Hanne Salomonsen og 10 % for Peter Normann.
3. *Personalegoder:* Direktørerne modtager månedligt biltilskud på 10.000 kr., som ikke er pensionsgivende. Direktionens øvrige personalegoder omfatter arbejdsgiverbetalt fri telefon og internet.
4. *Variabel aflønning:* Den kontante bonus kan udgøre op til 25 % af grundløn, pensionsbidrag og biltilskud. Direktionen skal skabe langsigtet profitabel vækst, samtidig med at de publicistiske værdier varetages. Direktionens bonusmål og kriterier fastlægges hvert år ved indgang til året. Målene fastlægges som en kombination af finansielle og strategiske mål, som evalueres ved årets udgang. Direktionens endelige bonus bestemmes ud fra en samlet vurdering af målene og direktørens indsats og resultater. Bestyrelsen kan endvidere tildele en ekstraordinær engangsbonus eller fastholdelsesbonus til medlemmer af direktionen, som maksimalt kan udgøre 50 % af den faste årlige løn.

Nedenfor vises en oversigt over det samlede direktionsvederlag i de seneste fem regnskabsår, fordelt på nuværende og tidligere direktionsmedlemmer. Direktionen mindskedes i oktober 2022 fra tre medlemmer til to medlemmer og består i 2023 af Hanne Salomonsen og Peter Normann. Det har betydet en nedgang i det samlede direktionsvederlag på årsbasis på ca. 2,6 mio. kr. fra 2022 til 2023. Det samlede vederlag til den nuværende direktion for 2023 udgør 7,2 mio. kr. Den faste grundløn, pension og personalegoder til den nuværende direktion er steget med 1 % på årsbasis fra 2022 til 2023. Den kontante bonus udgør 1,2 mio. kr. i 2023, hvilket er en stigning på 65 % fra 2022 til 2023. Ændringen skyldes i alt overvejende grad bonus til den adm. direktør i 2023, som til sammenligning fraskrev sig bonus i 2022.

| <i>Tusinde kr.</i> | 2023 | 2022 årsbasis | 2022 faktisk | 2021 | 2020 | 2019 |
|---|--------------|--------------------------|-------------------------|--------------|--------------|--------------|
| <i>Nuværende direktion</i> | | | | | | |
| Fast grundløn | 5.107 | 5.058 | 4.536 | 1.792 | 1.756 | 286 |
| Pension | 719 | 715 | 491 | 179 | 176 | 29 |
| Personalegoder | 246 | 246 | 226 | 99 | 99 | 16 |
| Kontant bonus | 1.163 | 704 | 704 | 152 | 508 | 48 |
| Vederlag til nuværende direktion | 7.236 | 6.723 | 5.958 | 2.222 | 2.539 | 379 |
| <i>Tidligere direktion</i> | | | | | | |
| Fast grundløn | 0 | 2.610 | 4.351 | 5.916 | 4.832 | 4.714 |
| Pension | 0 | 470 | 548 | 965 | 800 | 781 |
| Personalegoder | 0 | 104 | 205 | 351 | 259 | 219 |
| Kontant bonus | 0 | 153 | 153 | 218 | 1.473 | 1.250 |
| Fratrædelsesgodtgørelse | 0 | 0 | 0 | 1.185 | 0 | 0 |
| Vederlag til tidligere direktion | 0 | 3.337 | 5.257 | 8.635 | 7.365 | 6.964 |
| Direktionsvederlag i alt | 7.236 | 10.059 | 11.214 | 9.672 | 9.904 | 7.343 |
| <i>Variabelt vederlag andel</i> | <i>18%</i> | <i>9%</i> | <i>8%</i> | <i>4%</i> | <i>20%</i> | <i>18%</i> |

| Adm. dir. Hanne Salomonsen (tiltrådt direktionen 1. november 2019) | <i>tusinde kr.</i> | | | | | |
|---|--------------------|--------------------------|-------------------------|--------------|--------------|-------------|
| | 2023 | 2022 årsbasis | 2022 faktisk | 2021 | 2020 | 2019 |
| Fast grundløn | 2.610 | 2.610 | 2.088 | 1.792 | 1.756 | 286 |
| Pension | 470 | 470 | 247 | 179 | 176 | 29 |
| Personalegoder | 123 | 123 | 103 | 99 | 99 | 16 |
| Kontant bonus | 446 | - | - | 152 | 508 | 48 |
| Vederlag i alt | 3.648 | 3.203 | 2.438 | 2.222 | 2.539 | 379 |
| <i>Fast vederlag (%)</i> | <i>88%</i> | <i>100%</i> | <i>100%</i> | <i>93%</i> | <i>80%</i> | <i>87%</i> |
| <i>Var. vederlag (%)</i> | <i>12%</i> | <i>0%</i> | <i>0%</i> | <i>7%</i> | <i>20%</i> | <i>13%</i> |

Hanne Salomonsen tiltrådte som adm. dir. 26. oktober 2022. på årsbasis ville vederlaget som adm. dir. i 2022 svare til 3.203 t.kr.

Den administrerende direktør har i 2023 modtaget et samlet vederlag på 3.648 t.kr. Det variable vederlag til Hanne Salomonsen er optjent med udgangspunkt i følgende mål, vægtning og opnåelse:

| Mål | Vægt | Opnåelse | Resultat |
|---|-------------|-----------------|-----------------|
| EBIT for koncernen | 50% | 50% | 25% |
| EBIT for Mentor | 20% | 0 | 0% |
| Kvalitativ vurdering af strategi og ledelse | 30% | 100% | 30% |
| | | | 55% |

Den administrerende direktør tiltrådte i rollen i oktober 2022, og der har ikke været regulering af grundløn i 2023.

Hanne Salomonsen er som en del af sit job valgt til som næstformand for bestyrelsen i Foreningen lex.dk. Det årlige bestyrelseshonorar på 50 t.kr. tilgår Gyldendal. Gyldendals nettovederlag til Hanne Salomonsen er således 50 t.kr. lavere.

| Direktør Peter Normann (fra 1. januar 2022) | | | | | | <i>tusinde kr.</i> |
|--|--------------|--------------------------|-------------------------|-------------|-------------|--------------------|
| | 2023 | 2022 årsbasis | 2022 faktisk | 2021 | 2020 | 2019 |
| Fast grundløn | 2.497 | 2.448 | 2.448 | - | - | - |
| Pension | 250 | 245 | 245 | - | - | - |
| Personalegoder | 123 | 123 | 123 | - | - | - |
| Kontant bonus | 717 | 704 | 704 | - | - | - |
| Vederlag i alt | 3.587 | 3.520 | 3.520 | 0 | 0 | 0 |
| <i>Fast vederlag (%)</i> | <i>80%</i> | <i>80%</i> | <i>80%</i> | - | - | - |
| <i>Var. vederlag (%)</i> | <i>20%</i> | <i>20%</i> | <i>20%</i> | - | - | - |

For Peter Normann er det særskilt i 2022-24 ekstraordinært aftalt, at han modtager det maksimale bonusvederlag på 25 % jævnfør vederlagspolitikens punkt 4.7 og 4.8.1 for rollen i den strategiske tilpasning af Gyldendal. I denne proces har det været vigtigt at fastholde finansdirektøren over en længere periode.

Peter Normann er som en del af sit job valgt til bestyrelsen i DBK. Det årlige bestyrelseshonorar på 100 t.kr. tilgår Gyldendal. Gyldendals nettovederlag til Peter Normann er således 100 t.kr. lavere.

Gyldendals opsigelsesvarsel over for direktionen er 12 måneder, og direktørernes opsigelsesvarsel over for Gyldendal er 6 måneder. Såfremt Peter Normann opsiges sin stilling i 3. kvartal 2024, vil han blive stillet som om han er blevet opsagt af selskabet ifølge særlig aftale. I tilfælde af en direktørs død skal Gyldendal udbetale et beløb på op til 6 måneders vederlag til direktørens efterladte.

I henhold til vederlagspolitikken pkt. 4.3 skal der ske en sammenligning af forholdet mellem direktionen og selskabets medarbejderes løn. Medarbejdernes gennemsnitlige løn i Gyldendal A/S udgør 605 t.kr. i 2023

| <i>tusinde kr.</i> | 2023 | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Gennemsnitsvederlag Gyldendal A/S, ekskl. Direktion | 605 | 582 | 559 | 560 | 549 |

Den administrerende direktørs løn svarer således til en faktor 6,0 (2022 5,5) af medarbejdernes gennemsnitsløn. Stigningen i faktoren skyldes, at der i 2023 er udbetalt bonus til den administrerende direktør.

Vederlag til opsagte direktionsmedlemmer fremgår af Bilag A og vises i overensstemmelse med Årsrapporten i den periode, hvor vederlaget er hensat i forbindelse med fritstilling.

---oOo---

Bestyrelsen har behandlet og godkendt vederlagsrapporten for regnskabsåret 2023 for Gyldendal A/S. Vederlagsrapporten indstilles til vejledende afstemning på generalforsamlingen.

København, den 8. februar 2024

Gregers C. Wedell-Wedellsborg

Claus Gregersen

Lars Schmidt Møller

Lars Søren Rasmussen

Malene Bendtsen

Kewin Bent Pedersen

Lene Tanggaard Pedersen

Sidsel Marie Kristensen

BILAG A

| Tidl. Adm. dir. Morten Hesseldahl (1. maj 2018 til 25. august 2022) | | | | | | tusinde kr. |
|---|-----------|------------------|-----------------|--------------|--------------|--------------|
| | 2023 | 2022 årsbasis | 2022 faktisk | 2021 | 2020 | 2019 |
| Fast grundløn | - | 2.610 | 4.351 | 2.559 | 2.509 | 2.448 |
| Pension | - | 470 | 548 | 461 | 452 | 441 |
| Personalegoder | - | 104 | 205 | 103 | 111 | 111 |
| Kontant bonus | - | 153 | 153 | 218 | 768 | 657 |
| Fratrædelsesgodtgørelse | - | - | - | - | - | - |
| Vederlag i alt | 0 | 3.337 | 5.257 | 3.341 | 3.840 | 3.657 |
| <i>Fast vederlag (%)</i> | <i>0%</i> | <i>95%</i> | <i>97%</i> | <i>93%</i> | <i>80%</i> | <i>82%</i> |
| <i>Var. vederlag (%)</i> | <i>0%</i> | <i>5%</i> | <i>3%</i> | <i>7%</i> | <i>20%</i> | <i>18%</i> |

| Tidl. Direktør Bjarne Ponikowski (indtil 31. maj 2022) | | | | | | tusinde kr. |
|--|-----------|------------------|-----------------|--------------|--------------|--------------|
| | 2023 | 2022 årsbasis | 2022 faktisk | 2021 | 2020 | 2019 |
| Fast grundløn | - | - | - | 3.357 | 2.323 | 2.266 |
| Pension | - | - | - | 504 | 348 | 340 |
| Personalegoder | - | - | - | 248 | 148 | 108 |
| Kontant bonus | - | - | - | - | 705 | 594 |
| Fratrædelsesgodtgørelse | - | - | - | 1.185 | - | - |
| Vederlag i alt | 0 | 0 | 0 | 4.109 | 3.525 | 3.308 |
| <i>Fast vederlag (%)</i> | <i>0%</i> | <i>0%</i> | <i>0%</i> | <i>100%</i> | <i>80%</i> | <i>82%</i> |
| <i>Var. vederlag (%)</i> | <i>0%</i> | <i>0%</i> | <i>0%</i> | <i>0%</i> | <i>20%</i> | <i>18%</i> |

| Årlig ændring i procent (annualiseret) | 2023 | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 |
|--|------|------|------|------|------|
| Vederlag, adm. dir. | 14% | n/a | n/a | n/a | n/a |
| Vederlag, finansdirektør | 2% | n/a | n/a | n/a | n/a |
| Vederlag, bestyrelse | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Gennemsnitsløn | 4% | 4% | 0% | 2% | -1% |
| Omsætning | 2% | -7% | -16% | 2% | 3% |
| EBIT | 46% | -85% | 830% | -77% | 87% |



BILAG 2

VEDERLAGSPOLITIK FOR BESTYRELSE OG DIREKTION GYLDENDAL A/S

GYLDENDAL

Gyldendal A/S • Klareboderne 3 • 1001 København K
Tlf.: 33 75 55 55 • CVR Nr. 58 20 01 15 • gyldendal.dk

INDHOLDSFORTEGNELSE

| | | |
|------|--|----|
| 1 | INDLEDNING | 15 |
| 2 | FORMÅL | 15 |
| 3 | AFLØNNING AF BESTYRELSEN | 15 |
| 4 | AFLØNNING AF DIREKTIONEN | 16 |
| 4.1 | Generelt | 16 |
| 4.2 | Aflønningskomponenter | 16 |
| 4.3 | Sammenligning med løn- og ansættelsesvilkår for medarbejdere | 17 |
| 4.4 | Pensioner, monetære goder, ikke-monetære goder og efterløn | 17 |
| 4.5 | Retningslinjer for opsigelse og fratrædelsesgodtgørelser | 18 |
| 4.7 | Variabel aflønning – kortsigtet incitamentsordning | 18 |
| 4.8 | Variabel aflønning – ekstraordinær variabel aflønning | 19 |
| 4.9 | Tilbagebetaling af variabel aflønning | 19 |
| 4.10 | Tilpasning og ændringer | 19 |
| 5 | PROCESSEN FOR UDARBEJDELSE AF VEDERLAGSPOLITIKKEN OG HÅNDBLIVNING AF INTERESSEKONFLIKTER | 19 |
| 6 | FRAVIGELSE AF VEDERLAGSPOLITIKKEN OG PROCEDUREN FOR IMPLEMENTERINGEN AF EN FRAVIGELSE | 20 |
| 7 | ÆNDRING | 21 |
| 8 | GODKENDELSE OG OFFENTLIGGØRELSE | 21 |

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 aktionærene 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 aktionærene 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 aktionæerne 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 resultatkræterier ("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 kræterier, f.eks. primære driftsmæssige målsætninger om strategiske mål. Der kan anvendes både kvantitative og kvalitative kræterier. 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 ÆNDRING¹

- 7.1 Vederlagspolitikken blev for nyligt ændret på Selskabets **[ekstraordinære/ordinære]** generalforsamling den **[dato]**, hvor følgende ændringer til Vederlagspolitikken blev vedtaget:
- 1) [Indsæt oplysninger om det relevante punkt i Vederlagspolitikken og beskrivelse af ændringen.]**
- 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.



BILAG 3

PRÆSENTATION AF DE AF BESTYRELSEN FORESLÅEDE KANDIDATER, JF. DAGSORDENENS PKT. 7

De foreslåede kandidater til bestyrelsen besidder væsentlige kompetencer inden for især virksomhedsledelse og strategi; medier, kultur og samfund; uddannelse og læring; finans, governance og børserforhold, som er de kompetencer, bestyrelsen finder har relevans for Gyldendal og sikrer kvalificerede beslutninger i bestyrelsen.

Claus Gregersen er direktør for selskabets ene hovedaktionær og således ikke uafhængig af selskabet. Lene Tanggaard er - sideløbende med sit virke som rektor for Designskolen Kolding og Professor ved Institut for Kommunikation & Psykologi på Aalborg Universitet - forfatter og medforfatter til en række udgivelser på Gyldendal og modtager almindeligt forfatterhonorar herfor. Da karakteren af honoraret er beskeden set i forhold til Lene Tanggaards øvrige virke, anser bestyrelsen Lene Tanggaard for uafhængig af selskabet. De øvrige foreslåede kandidater er ligeledes uafhængige af selskabet.

Se endvidere <http://ir.gyldendal.dk/directors.cfm>.

GREGERS CHRISTIAN WEDELL-WEDELLSBORG

Adm. direktør i Matas A/S, født 1972. Formand for Gyldendals bestyrelse og formand for nomineringsudvalget og vederlagsudvalget. Indtrådt i bestyrelsen i 2016 og senest genvalgt i 2023. Formand for bestyrelsen i flere af Matas A/S' datterselskaber. Næstformand for Tivoli A/S. Medlem af bestyrelsen for Vallø Stift og Dansk Erhverv.

CLAUS GREGERSEN

Adm. direktør for Chr. Augustinus Fabrikker Aktieselskab og adm. direktør i CAF Invest A/S, født 1961. Næstformand for Gyldendals bestyrelse. Indtrådt i bestyrelsen i 2018 og senest genvalgt i 2023. Bestyrelsesformand i Skandinavisk Holding A/S, Skodsborg Sundhedscenter A/S, Kurhotel Skodsborg A/S, Skodsborg Sundpark A/S, The Scandinavian ApS og STG Gavefonden. Bestyrelsesmedlem i Jeudan A/S, Tivoli A/S, Scandinavian Tobacco Group A/S, Fritz Hansen A/S, Axcel Future og Aktive Ejere.

SIDSEL MARIE KRISTENSEN

Adm. direktør i LEGO Fonden, født 1975. Indtrådt i bestyrelsen i 2023. Formand for bestyrelsen i Imagination Lab Foundation. Bestyrelsesmedlem i BrainPOP Group Inc.

LARS SØREN RASMUSSEN

Professionelt bestyrelsesmedlem, født 1959. Indtrådt i bestyrelsen i 2023. Bestyrelsesformand for Coloplast A/S og H. Lundbeck A/S. Formand for regeringens LifeScience Råd, formand for Komitèen for god Selskabsledelse, formand for DI's specialudvalg for Mangfoldighed, formand for tænketanken Equalis. Medlem af bestyrelsen for Københavns Universitet.

GYLDENDAL

Gyldendal A/S • Klareboderne 3 • 1001 København K
Tlf.: 33 75 55 55 • CVR Nr. 58 20 01 15 • gyldendal.dk

LENE TANGGAARD PEDERSEN

Rektor, Designskolen Kolding, Professor ved Institut for Kommunikation & Psykologi, Det Humanistiske Fakultet, Aalborg Universitet, født 1973. Indtrådt i bestyrelsen i 2020 og senest genvalgt i 2023. Forsker og professor i kreative læreprocesser. Næstformand for hovedbestyrelsen for Jysk Børneforsorg. Medlem af bestyrelsen for Lifestyle and Design Cluster Herning, fonden Design Society, Gregers Sørensen og hustrus fond, Risskov Gymnasium og Fonden Ungdomsøen. Medlem af Museumsrådet ved Statens Museum for Kunst.

* * *