

# Atea Danmark Incitamentsmodeller

*Retningslinjer for bonus- og  
incitamentsmodeller i Atea Danmark*

Ver 1.1 August 2018

ATEA

# Retningslinjer for bonus- og incitamentsmodeller

## Baggrund

Atea benytter resultatafhængige bonus- og incitamentsafløjning til en række af sine medarbejdere. Dette er sædvanligt i en forhandlervirksomhed.

## Formål med bonusafløjning i Atea Danmark

I Atea anvendes bonusser til at understøtte den rette adfærd hos medarbejderne og til at understøtte målsætningen om Atea som "TP2B" (The Place To Be) for kunder, partnere og medarbejdere. Ift. kunder skal incitamenterne sikre, at Ateas medarbejdere i fællesskab arbejder for, at Atea leverer de bedste, mest konkurrencedygtige og innovative produkter og services i alle led af Ateas virksomhed. Ift. leverandørerne skal incitamenterne sikre, at Ateas medarbejdere er opdaterede på produkter og services, og udover selve salget, kan levere selvstændig værdiskabelse i form af add on ydelser. Ift. medarbejdere skal incitamenterne medvirke til at sikre, at Atea altid er en arbejdsplads, der tilbyder konkurrencedygtige vilkår, vise at medarbejderne er påskønnede og sikre, at der "løftes i flok", så der skabes en kultur og holdånd, men også til at påskønne til korrekt etisk adfærd, der er i overensstemmelse med Ateas Code of Conduct.

## Risiko ved bonusafløjning i Atea Danmark

Bonus – og incitamentsafløjning kan udgøre en risikofaktor ift. uetisk adfærd. Pres for at møde målsætninger, krav om at få "sagen lukket" og løbende krav om hele tiden at vinde forretning indebærer en risiko for, at medarbejderne fristes til at skyde genvej ved benyttelse af uetisk adfærd som f.eks. ved at tilbyde ulovlige fordele og anden bestikkelseslignende praksis, ved benyttelse af praksis i strid med konkurrenceretten, ved at udnytte interessekonflikter, ved at tilegne sig og udnytte uberettiget viden, begå bedrageri mv.

ATEA

# Retningslinjer for bonus og incitamentsmodeller

## Formålet med disse retningslinjer

Formålet med retningslinjerne er at sikre, at bonusaftaler indgås på en måde, så aftalerne medvirker til at fremme etisk adfærd og overholdelse af Code of Conduct, og så aftalerne ikke skaber unødvendig risiko for, at medarbejdere vælger at handle uetisk i strid med Ateas Code of Conduct og øvrige interne regler samt gældende lovgivning.

## Hvem er omfattet af disse retningslinjer

De heri fastlagte retningslinjer gælder for bonus for alle medarbejdere, hvor lønpakken fastsættes i Atea Danmark. Ved siden af bonus er en række medarbejdere omfattet af et generelt aktieoptionsprogram. Dette program er ikke omfattet af disse retningslinjer.

## Hvem henvender retningslinjerne sig til

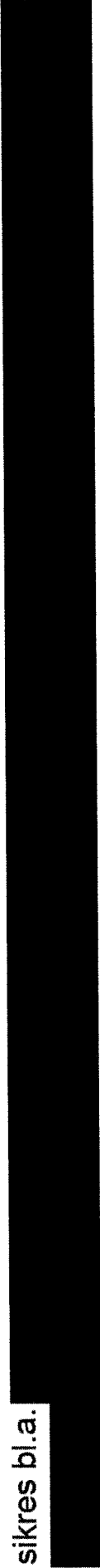
Retningslinjerne gælder med virkning for bonusaftaler, der indgås fra og med 1. september 2018 i Atea Danmark. Retningslinjerne henvender sig til alle i Atea Danmark, der har indflydelse på fastsættelse af løn- og ansættelsesvilkår, herunder ledelse og HR. De skal følges såvel i forbindelse med nyansættelse som i forbindelse med indgåelse af bonusaftaler med eksisterende medarbejdere.

Det gælder som helt grundlæggende regel, at alle vilkår, der tilbydes en eksisterende eller ny medarbejder i Atea Danmark forinden skal være godkendt af HR, som ligeledes udarbejder aftalen.

ATEA

# Retningslinjer for bonus og incitamentsmodeller

Bonus- og incitamentsafklønninger i Atea Danmark skal altid efterleve følgende overordnede krav:

- Bonus- og incitamentsmodellen må ikke være brancheførende, målt på udbetaling
- Bonusmålene for hver medarbejder skal være enkle, indiskutable og transparente, dvs. at alle omfattede medarbejdere skal kunne se ved periodeafslutning, hvad der udbetales bonus på baggrund af.
- Bonusaftalerne skal være ensartede, dvs. følge de samme retningslinjer og målsætninger for alle omfattede medarbejdere eller grupper af medarbejdere.
- Der skal være et klart og veldefineret maksimum for udbetaling af bonus i en periode, der ikke må fraviges.
- Bonusmålene skal sikre, at Atea sætter kundens behov i centrum og arbejder sammen på tværs af Atea. Dette sikres bl.a. 

# Retningslinjer for bonus og incitamentsmodeller

Bonus- og incitamentsaflønninger i Atea Danmark skal altid efterleve følgende overordnede krav:

- Størrelsen af bonusaftalerne og målene må ikke give anledning til eller påskønne til uetisk forretningsførelse.

Det betyder at:

1. [Redacted]
2. [Redacted]
3. [Redacted]
4. [Redacted]

- Bonusaftaler skal altid indeholde vilkår om, at overtrædelse af Code of Conduct vil føre til fortabelse af retten til bonus, der ellers var optjent. Omfanget af fortabelsen vil afhænge af overtrædelsens karakter. En medarbejder der tildeler en advarsel eller opsiges/bortvises som følge af overtrædelse vil altid fortabe retten til bonus i den pågældende optjeningsperiode.

ATEA

# Retningslinjer for bonus og incitamentsmodeller

## Undtagelser:

•

•

# Retningslinjer for bonusaftaler fra 01.09.2018

Baseret på disse retningslinjer har Atea DK fastlagt følgende specifikke retningslinjer for bonusaftaler fra 01.09.2018

Løbetid

- [Redacted]

Typer af mål:

- [Redacted]
- [Redacted]
- [Redacted]
- [Redacted]
- [Redacted]
- [Redacted]

Fordeling af mål

- [Redacted]
- [Redacted]

Antal mål i aftalerne

- [Redacted]

Udbetaling af bonus

- [Redacted]
- [Redacted]

Størrelse på bonusaftaler.

- [Redacted]
- [Redacted]
- [Redacted]
- [Redacted]

Acceleratormodeller

- [Redacted]
- [Redacted]

Undtagelser

- Medarbejdere tilknyttet Compliance Organisationen må ikke være omfattet af en bonusordning
- [Redacted]
- [Redacted]

# Standardtekst indeholdt i alle bonusaftaler

Baseret på disse retningslinjer har Atea A/S fastlagt følgende specifikke retningslinjer for bonusaftaler fra 01.09.2018:  
Barsel og orlov

- [Redacted]

- [Redacted]

## Sygd

- [Redacted]

## Uetisk adfærd

- Såfremt medarbejderen i løbet af perioden eller inden udbetalingsdatoen har handlet i strid med Ateas Code of Conduct, Compliance Politikken eller ekstern lovgivning kan bonusudbetalingen nedsættes eller fortabes i sin helhed. Nedsættelsesbeløbet afhænger af handlingens karakter, som vurderes og kategoriseres af Ateas ledelse. Brud mod ovenstående med afskedigelse til følge medfører fuld tab af bonus.

## Overgang til anden stilling i Atea

- [Redacted]

ATEA