

**VEDERLAGSPOLITIK FOR BESTYRELSE OG DIREKTION**

[SELSKABETS NAVN]

## INDHOLDSFORTEGNELSE

1	INDLEDNING .....	3
2	FORMÅL.....	3
3	BESTYRELSENS VEDERLAG.....	3
3.3	Fast vederlag .....	3
3.4	Variabelt vederlag.....	3
4	DIREKTIONENS VEDERLAG .....	4
4.1	Generelt .....	4
4.2	Fast årlig løn .....	4
4.3	Pension.....	4
4.4	Fratrædelse og fratrædelsesgodtgørelse .....	4
4.5	Hverv i koncernselskaber.....	4
4.6	Variabelt vederlag - Kortsigtet incitamentsprogram ( <i>Short-Term Incentive Programme</i> ("STIP")) .....	4
4.7	Variabelt vederlag - Langsigtet incitamentsprogram ( <i>Long-Term Incentive Programme</i> ("LTIP")) .....	4
4.8	Variabelt vederlag - Bonus ved børsintroduktion .....	5
4.9	Variabelt vederlag - diskretionært variabelt vederlag .....	5
4.10	Regulering og ændring .....	5
5	TILBAGESØGNING AF VARIABELT VEDERLAG .....	5
6	FREMLÆGGELSE.....	5
7	GENNEMGANG OG ÆNDRINGER .....	5
8	OFFENTLIGGØRELSE .....	6

## **VEDERLAGSPOLITIK**

[SELKABETS NAVN]

(CVR-nr. 12 54 61 06)

### **1 INDLEDNING**

- 1.1 Denne vederlagspolitik ("Politikken") beskriver principperne for aflønning til bestyrelsen og direktionen i [selskabets navn], CVR-nr. 12 54 61 06 ("Selskabet").
- 1.2 Politikken indeholder også de overordnede retningslinjer for incitamentsaflønning, jf. selskabslovens § 139. Retningslinjerne i denne Politik er også gældende for de samme personer i deres egenskab af bestyrelses- eller direktionsmedlemmer i selskaber kontrolleret af Selskabet.
- 1.3 Aftaler om incitamentsaflønning for bestyrelses- og direktionsmedlemmer indgået før vedtagelsen af disse retningslinjer vil fortsat være gældende på de aftalte vilkår. Ændringer til eksisterende aftaler eller indgåelse af nye aftaler med direktionsmedlemmer vil være underlagt nedenstående retningslinjer.

### **2 FORMÅL**

- 2.1 Formålet med denne Politik er at tiltrække, fastholde og motivere bestyrelses- og direktionsmedlemmer samt at sikre maksimal værdi for aktionærene ved indførelse af incitamentslementer i vederlaget til direktionsmedlemmer. Ethvert incitamentsprogram skal belønne resultater både på kort og langt sigt og ramme en fornuftig balance mellem værdiskabelse og forventede risici.

### **3 BESTYRELSENS VEDERLAG**

- 3.1 Vederlaget til bestyrelsen skal være på niveau med vederlaget i sammenlignelige virksomheder og må ikke overstige, hvad der kan anses for rimeligt i lyset af Selskabets finansielle stilling.

- 3.2 Medarbejdermedlemmer, uanset om disse er valgt af generalforsamlingen eller af medarbejderne, oppebærer samme vederlag som andre bestyrelsesmedlemmer valgt på generalforsamlingen. Medarbejdermedlemmer af bestyrelsen kan dog som følge af deres ansættelsesforhold være omfattet af incitamentsprogrammer for medarbejdere i koncernen.

#### **3.3 Fast vederlag**

- 3.3.1 Medlemmer af bestyrelsen modtager et fast årligt kontantvederlag (basishonorar), som udbetales kvartalsvis bagud. Formanden modtager 2-3 x basishonoraret, og næstformanden for bestyrelsen modtager 1,5-2 x basishonoraret.

Medlemmerne modtager yderligere 0,25 x basishonoraret for udvalgsarbejde, herunder Revisionsudvalg, Vederlagsudvalg og Nomineringsudvalg og ethvert andet til enhver tid af bestyrelsen nedsat udvalg. Formanden for Revisionsudvalget modtager dog yderligere 0,5 x basishonoraret.

- 3.3.2 Medlemmer af bestyrelsen kan oppebære et yderligere honorar for opgaver på ad hoc-basis, der ligger ud over det almindelige bestyrelsesarbejde, herunder et yderligere honorar efter børsintroduktionen. Sådanne opgaver skal godkendes af formanden, som også fastsætter det yderligere honorar herfor.

- 3.3.3 Basishonorarer og eventuelle yderligere honorarer skal oplyses i årsrapporten og godkendes på Selskabets generalforsamling for hvert regnskabsår.

- 3.3.4 Udgifter til f.eks. rejse og logi i forbindelse med bestyrelsesmøder samt relevant uddannelse kan refunderes af Selskabet. Bestyrelsesmedlemmer kan få rejsetid refunderet med EUR 1.000 pr. hele rejsedag.

#### **3.4 Variabelt vederlag**

- 3.4.1 Der udbetales ikke variabelt vederlag til bestyrelsen.

## 4 DIREKTIONENS VEDERLAG

### 4.1 Generelt

4.1.1 Vederlaget til direktionen skal være på niveau med vederlaget i sammenlignelige virksomheder og må ikke overstige, hvad der kan anses for rimeligt i lyset af Selskabets finansielle stilling. Det samlede vederlag består af en fast årlig løn og variable vederlagsordninger bestående af et kontantbaseret kortsigtet incitamentsprogram (*short-term incentive scheme* ("STIP")). Derudover kan medlemmer af direktionen være berettiget til en årlig tildeling af aktieoptioner. Bestyrelsen skal i sin sammensætning af incitamentsafløbningen og i fastsættelsen af forholdet mellem denne og den faste årlige løn tage nøje hensyn til det overordnede formål med denne Politik og undgå uønskede incitamenters for direktionen. Det samlede vederlag til direktionen oplyses i Selskabets årsrapport.

### 4.2 Fast årlig løn

4.2.1 Medlemmer af direktionen modtager en fast årlig løn. Denne skal være på niveau med markedspraksis og skal være baseret på det enkelte direktionsmedlems påkrævede arbejdsomfang, præstationer og ansvar. Den faste årlige løn tages op til vurdering årligt, dog ikke i 2020.

4.2.2 Medlemmer af direktionen er desuden berettiget til sædvanlige og passende ikke-monetære goder, såsom fri bil, telefon og internetadgang.

### 4.3 Pension

4.3.1 Medlemmer af direktionen er berettiget til et pensionsbidrag på 3 % i tillæg til den faste årlige løn.

### 4.4 Fratrædelse og fratrædelsesgodtgørelse

4.4.1 Vilklårene for direktionsmedlemmers fratrædelse fastsættes af bestyrelsen konkret for hvert medlem.

4.4.2 Fratrædelsesgodtgørelse kan højst udgøre et beløb svarende til medlemmets samlede vederlag over de seneste seks måneder.

### 4.5 Hverv i koncernselskaber

4.5.1 Medlemmerne af direktionen oppebærer ikke vederlag for direktions- eller bestyrelseshverv i Selskabets datterselskaber eller associerede selskaber.

### 4.6 Variabelt vederlag - Kortsigtet incitamentsprogram (*Short-Term Incentive Programme* ("STIP"))

4.6.1 STIP består af et kontantbaseret incitament, som knyttes op på opnåelse af en række foruddefinerede mål for hvert medlem af direktionen. Vederlagsudvalget fremkommer med forslag til målene, som forelægges bestyrelsen til godkendelse. Der kan være tale om både finansielle og ikke-finansielle mål, f.eks. vigtige driftsmæssige målsætninger på strategisk vigtige parametre, herunder omsætningsvækst, fortjeneste, pengestrømsafkast på investeret kapital (*cash flow return on invested capital*) og samlet aktionærafkast målt i forhold til andre benchmarkselskaber, eller andre individuelle mål. Vederlagsudvalget foretager en årlig vurdering af, i hvor høj grad hvert medlem af direktionen har opnået målene, hvorefter en eventuel kontantbonus udbetales i det næstfølgende regnskabsår med forbehold for bestyrelsens godkendelse.

4.6.2 Et direktionsmedlems tildelinger under STIP'en kan for hvert regnskabsår maksimalt udgøre 50% af den pågældendes faste årlige løn på tildelingstidspunktet.

4.6.3 Medlemmer af direktionen er ikke berettiget til STIP for 2019-20.

### 4.7 Variabelt vederlag - Langsigtet incitamentsprogram (*Long-Term Incentive Programme* ("LTIP"))

4.7.1 LTIP er et revolverende aktiebaseret incitamentsprogram med modning over en periode på 3 år fra allokering.

4.7.2 LTIP'en er baseret på præstation i forhold til fastsatte mål målt over en rullende 3-årsperiode.

4.7.3 Medlemmer af direktionen kan være berettiget til en årlig tildeling af aktieoptioner. De aktiebaserede instrumenter modnes afhængigt af og forholdsmæssigt med opnåelse af de af bestyrelsen fastsatte mål, som måles over den 3-årige præstationsperiode. Målene fastsættes af bestyrelsen og kan være baseret på såvel finansielle som ikke-finansielle mål.

- 4.7.4 Et direktionsmedlems tildelinger i medfør af LTIP'en kan for hvert regnskabsår maksimalt udgøre 50% af den pågældendes faste årlige løn på tildelingstidspunktet.
- 4.7.5 Aktieoptionerne tildeles vederlagsfrit på allokeringstidspunktet. Beregning af tildelte aktieoptioner sker i henhold til Black-Scholes-formlen.
- 4.7.6 Udnyttelseskursen for aktieoptioner tildelt under LTIP'en for en kommende 3-årig periode fastsættes på baggrund af den gennemsnitlige kurs for aktier i Selskabet over en periode på 10 handelsdage efter senest åbnede handelsvindue efter tildelingen plus 10 %.
- 4.7.7 Hvis målene i den pågældende 3-årsperiode ikke opnås, kan antallet af modnede aktiebaserede instrumenter reduceres eller helt bortfalde. Over-performance kan til en vis grad videreføres, men ikke tilbageføres.
- 4.7.8 Ved modning kan indehaveren af optionerne udnytte disse til køb af aktier i Selskabet mod kontant betaling af udnyttelseskursen. Selskabet forbeholder sig ret til i stedet at foretage kontant afregning.
- 4.7.9 Hvis et medlem af direktionen fratræder inden modningsperiodens udløb, fortabes eventuelle ikke-modnede aktiebaserede instrumenter.
- 4.7.10 Aktiebaserede instrumenter tildelt under LTIP'en giver ikke ret til at modtage udbytte.
- 4.7.11 Selskabet kan købe egne aktier til brug for opfyldelse af sin forpligtelse til at levere aktier i medfør af LTIP'en.
- 4.7.12 Medlemmer af direktionen er ikke berettiget til LTIP for 2019-20.

#### 4.8 **Variabelt vederlag - IPO bonus**

- 4.8.1 Bestyrelsen vil muligvis i forbindelse med Selskabets påtænkte børsintroduktion indføre en kontant éngangsbonus (IPO bonus) for et eller flere medlemmer af direktionen. En sådan bonus kan maksimalt udgøre 50% af den pågældendes faste årlige løn på tildelingstidspunktet.

#### 4.9 **Variabelt vederlag - diskretionært variabelt vederlag**

- 4.9.1 Bestyrelsen kan i konkrete tilfælde beslutte, frit og efter eget skøn, at tildele et medlem af direktionen en éngangsbonus eller anden ekstraordinær incitamentsafløbning, som f.eks. ekstraordinær kontantbonus, fastholdelsesbonus, sign-on-bonus eller anden incitamentsafløbning. Sådanne ekstraordinære tildelinger kan være incitamentsbaserede og kan bestå af kontant- og/eller aktiebaseret vederlag. Sådanne ekstraordinære tildelinger kan som udgangspunkt maksimalt udgøre 100% af den pågældendes faste årlige løn på tildelingstidspunktet.

#### 4.10 **Regulering og ændring**

- 4.10.1 Bestyrelsen kan fastlægge specifikke vilkår om: (i) bortfald af incitamentsprogram, herunder bortfald i tilfælde af et direktionsmedlems fratræden; (ii) accelereret modning eller udnyttelse, eller regulering af incitamentsbaseret vederlag i tilfælde af hel eller delvis overtagelse, betydeligt frasalg, spaltning, fusion mv.; og (iii) regulering af præstationsmål mv. i tilfælde af ændringer i kapitalstruktur, visse udbytteudlodninger eller andre væsentlige begivenheder, som ellers ville påvirke værdien eller virkningen af det incitamentsbaserede vederlag negativt.

### 5 **TILBAGESØGNING AF VARIABELT VEDERLAG**

- 5.1 Selskabet vil under særlige omstændigheder være berettiget til tilbagesøgning af udbetalt variabelt vederlag (kontantbaseret såvel som aktiebaseret), som efterfølgende måtte vise sig at være blevet tildelt på baggrund af fejlagtige oplysninger fra eller grov pligtforsømmelse af modtageren, der er berettiget til vederlaget.

### 6 **FREMLÆGGELSE**

- 6.1 Det samlede vederlag, som Selskabet eller andre selskaber i koncernen udbetaler til bestyrelses- og direktionsmedlemmer, herunder information om de vigtigste elementer i fastholdelses- og fratrædelsesordninger, vil blive offentliggjort i Selskabets årsrapport.

### 7 **GENNEMGANG OG ÆNDRINGER**

- 7.1 Denne Politik gennemgås, og opdateres om nødvendigt, årligt af Bestyrelsen.

**8 OFFENTLIGGØRELSE**

8.1 Politikken er tilgængelig på Selskabets hjemmeside.