

## VEDERLAGSPOLITIK

### **Indledning**

Denne vederlagspolitik dækker den samlede aflønning af bestyrelsen og direktionen i NTR Holding A/S ("Selskabet").

Vederlagspolitikken, der tillige indeholder retningslinjer for incitamentsaflønning, er udarbejdet efter Anbefalingerne for god Selskabsledelse og selskabslovens § 139 om retningslinjer for incitamentsaflønning.

### FORMÅL

Det overordnede formål med vederlagspolitikken er

- at kunne tiltrække og fastholde kvalificerede personer til Selskabets bestyrelse og direktion, og
- at sikre overensstemmelse mellem aktionærernes og ledelsens interesser.

### GENERELLE PRINCIPPER

Bestyrelsen og direktionen aflønnes med et fast honorar, der for direktionens vedkommende kan suppleres med et variabelt vederlag.

Bestyrelsen kan tildele direktionen et variabelt vederlag i overensstemmelse med vederlagspolitikken formål, herunder for skabe overensstemmelse mellem aktionærernes og ledelsens interesser samt at fremme værdiskabelsen og koncernens strategi.

### **Bestyrelsens vederlag**

Selskabets bestyrelse aflønnes med et fast honorar og er ikke omfattet af bonus- eller optionsordninger.

Bestyrelsens honorar fastsættes på et niveau, som er markedskonformt, og som afspejler kravene til bestyrelsesmedlemmernes kompetencer og indsats blandt andet i lyset af arbejdets omfang og antallet af bestyrelsesmøder. Forslag til bestyrelsens honorar for det igangværende regnskabsår godkendes på Selskabets ordinære generalforsamling.

Derudover kan udbetales et særskilt honorar til bestyrelsesmedlemmer, der tillige er medlem af bestyrelsen i Koncernens datterselskaber.

Bestyrelsesmedlemmer, der pålægges særlige ad hoc opgaver, kan modtage et særskilt honorar herfor, betinget af generalforsamlingens forudgående eller efterfølgende godkendelse.

Desuden dækker Selskabet bestyrelsesmedlemmernes rimelige rejseomkostninger i forbindelse med bestyrelsesmøder.

### **Direktionens vederlag**

Bestyrelsen fastsætter direktionens vederlag.

For at kunne tiltrække og fastholde en kompetent direktion tilstræbes det, at direktionen aflønnes på et konkurrencedygtigt niveau, som står i rimeligt forhold til de opgaver og det ansvar, som arbejdsopgaverne indebærer, samt de opnåede resultater.

Direktionens samlede vederlag kan bestå af et fast vederlag samt et variabelt vederlag. Det variable vederlag kan i hvert regnskabsår ikke overstige det enkelte direktionsmedlems faste årsløn.

Direktionens samlede vederlag i en eventuel opsigelsesperiode, inkl. fratrædelsesgodtgørelse, kan ikke overstige to års vederlag inkl. alle vederlagsandele.

**FAST VEDERLAG**

Direktionens faste vederlag har primært til formål at kunne tiltrække og fastholde kvalificerede personer til Selskabets direktion.

Det faste vederlag fastsættes efter individuel forhandling og kan omfatte sædvanlige personalegoder som f.eks. forsikring, avis, fri telefon samt internetadgang.

**VARIABELT VEDERLAG*****Kontant bonus***

Direktionen kan tildeles en kontant bonus.

En bonusordning kan have en løbetid på et eller flere regnskabsår og/eller være afhængig af, at en bestemt begivenhed indtræffer. En bonusordning kan være afhængig af nærmere angivne resultater eller strategiske mål, ligesom der kan være tale om fastholdelsesbonus, loyalitetsbonus eller lignende.

Kontant bonus, der ikke er betinget af fremtidige forhold, kan maksimalt udgøre 50% af hver direktionsmedlems faste årsløn.

***Aktiebaseret aflønning***

Direktionen kan tildeles aktieoptioner, og nutidsværdien af tildelte optioner opgøres i overensstemmelse med Black-Scholes formel på tildelingstidspunktet. Der skal ikke betales vederlag for tildelte aktieoptioner.

Et aktieoptionsprogram kan være flerårigt med betingede tildelinger i hvert år af programmets løbetid.

Udnyttelseskursen for tildelte aktieoptioner kan ikke være lavere end børskursen på Nasdaq Copenhagen ved aktieoptionsprogrammets etablering. Tildelte aktieoptioner kan tidligst udnyttes 3 år fra tildelingstidspunktet og skal senest udnyttes 5 år fra tildelingstidspunktet, idet bestyrelsen dog til enhver tid kan forlænge udnyttelsesfristen, hvis optionerne ikke kan udnyttes ved fristens udløb på grund af relevante insiderregler.

Selskabet har ret til i særlige tilfælde at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variable løndelev, der er udbetalt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende kan dokumenteres at være fejlagtige.

***Godkendelse og offentliggørelse***

Vederlagspolitikken er behandlet og godkendt på Selskabets ordinære generalforsamling den 29. april 2019.

Vederlagspolitikken er tilgængelig på Selskabets hjemmeside, [www.ntr.dk](http://www.ntr.dk), så længe den er gældende.