

## 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 og 139a om retningslinjer for incitamentsaflønning.

Bestyrelsen har ansvaret for vederlagspolitikken, herunder udarbejdelse, revision og gennemførelse. Vederlagspolitikken fremlægges til godkendelse på Selskabets generalforsamling ved enhver væsentlig ændring og mindst hver fjerde år. Da bestyrelsens vederlag udelukkende består af et fast honorar, som godkendes af generalforsamlingen, er der ikke risiko for interessekonflikter i forbindelse med bestyrelsens arbejde med vederlagspolitikken.

### FORMÅL

Det overordnede formål med vederlagspolitikken er

- at kunne tiltrække og fastholde kvalificerede personer til Selskabets bestyrelse og direktion,
- at sikre overensstemmelse mellem aktionærernes og ledelsens interesser, og
- at fremme den langsigtede værdiskabelse og understøtte koncernens strategi og bæredygtighed.

### 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 at skabe overensstemmelse mellem aktionærernes og ledelsens interesser samt at fremme den langsigtede værdiskabelse og understøtte koncernens strategi og bæredygtighed.

Bestyrelsen tager også løn- og ansættelsesvilkår for Selskabets øvrige medarbejdere i betragtning i forbindelse med udarbejdelse og revision af vederlagspolitikken for at sikre den rette balance mellem honoreringen af bestyrelsen, direktionen og øvrige medarbejdere, der er ansat i Selskabet.

### **Bestyrelsens vederlag**

Selskabets bestyrelse aflønnes med et fast grundhonorar og er ikke omfattet af bonus- eller optionsordninger. Bestyrelsens formand modtager to gange grundhonoraret.

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. Et sådant honorar kan maksimalt udgøre 50% af det faste grundhonorar for det pågældende bestyrelsesmedlem.

**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.

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

Direktionen kan tildeles en kontant bonus med det primære formål at sikre direktionens fokus på resultatmål opstillet for en kortere periode, typisk 1-2 år, med henblik på at understøtte koncernens strategi. De opstillede resultatmål kan være finansielle, f.eks. udviklingen i omsætning, ordinært resultat før skat eller rentabilitet, men kan også være ikke-finansielle mål, f.eks. produktudvikling, M&A aktiviteter mv. Bestyrelsen kan herudover diskretionært tildele direktionen en kontant bonus.

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

**Aktiebaseret aflønning**

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

En aktiebaseret aflønning vil primært have til formål at sikre overensstemmelse mellem aktionærernes og ledelsens interesser samt fremme den langsigtede værdiskabelse og koncernens bæredygtighed, der er væsentlige faktorer i forhold til aktiekursens udvikling.

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 løndele, 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 15. april 2024.

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