

# MTH GROUP

## Vederlagspolitik 2019



# Indhold

## VEDERLAGSPOLITIK

---

Vederlagspolitik	3
Bestyrelsens vederlag	3
Direktionens vederlag	3
Aktiebaseret aflønning	3
Opsigelsesvarsel	4
Fratrædelsesgodtgørelse	4

# Vederlagspolitik

Bestyrelsen i MT Højgaard A/S, cvr.nr. 12562233 (selskabet) har vedtaget denne vederlagspolitik på baggrund af anbefalinger, der er offentliggjort af Komitéen for god Selskabsledelse som implementeret af NASDAQ OMX Copenhagen A/S. Vederlagspolitikken inkluderer MT Højgaards overordnede retningslinjer for incitamentsaf lønning i henhold til selskabslovens §139. Vederlagspolitikken udstikker rammerne for aflønning af medlemmerne af Bestyrelsen og Direktionen i MT Højgaard. Ved Direktionen forstås de direktører, der er anmeldt til Erhvervsstyrelsen som direktører.

Det overordnede formål med denne vederlagspolitik er at motivere, fastholde og tiltrække ledelsesmedlemmer med de faglige og personlige kompe-

tencer, der er nødvendige for at drive virksomheden. Gennem Selskabets mulighed for at kunne tilbyde direktionen incitamentsaf lønning er vederlagspolitikken også med til at fremme realisering af Selskabets overordnede målsætning om at skabe høj, langsigtet værditilvækst for dets aktionærer samt en høj overensstemmelse mellem direktionens interesser og aktionærernes interesser i øget værdiskabelse

## BESTYRELSENS VEDERLAG

Bestyrelsens medlemmer modtager et fast årligt honorar, der godkendes på Selskabets ordinære generalforsamling hvert år for indeværende regnskabsår. Ingen af Bestyrelsens medlemmer har ret til at modtage variabel eller incitamentsbaseret aflønning. Det årlige honorar skal være i overensstemmelse med markedspraksis under hensyntagen til den påkrævede kompetence og indsats samt arbejdets art.

Alle Bestyrelsens medlemmer modtager det samme årlige grundhonorar, mens formanden modtager 3 gange det fastsatte grundhonorar og næstformanden modtager 2 gange det

fastsatte årlige grundhonorar. Størrelsen af det faste honorar skal afhænge af de påkrævede kompetencer og indsats samt omfanget af det påkrævede arbejde.

Medlemmerne af Bestyrelsen kan modtage separat vederlag for udvalgsarbejde. Et sådant vederlag skal fastsættes af Bestyrelsen efter overvejelse af det præcise omfang og arbejdsbyrden forbundet med sådant udvalgsarbejde. Formanden for revisionskomitéen modtager 2/3 gange grundhonorar og menige medlemmer 1/3 gang grundhonorar. Hvis et medlem af Bestyrelsen pålægges at udføre en konkret ad hoc-opgave, der ligger uden for Bestyrelsens ordinære forpligtelser, kan medlemmet få tilbudt et yderligere fast honorar for det arbejde, der udføres i forbindelse med en sådan opgave, med forbehold for Bestyrelsens forudgående eller efterfølgende godkendelse.

Udgifter, såsom rejse- og indkvarteringsudgifter i forbindelse med Bestyrelsesmøder samt relevant oplæring, kan blive refunderet af selskabet.

## DIREKTIONENS VEDERLAG

For at tiltrække en kompetent og værdiskabende direktion er det Bestyrelsens opfattelse, at en kombination af fast vederlag samt resultatafhængig gage er med til at sikre dette.

En konkurrencedygtig lønpakke er hovedelementerne for at koncernen kan tiltrække de ønskede profiler til udførelse og optimering af Bestyrelsens ønsker.

Vederlagspakken til direktionen består af en fast grundløn, en kortsigtet kontant bonus og en langsigtet incitamentsordning (aktiebaseret eller bonusbaseret). Herudover modtager direktionen særlige ikke-pekuniære goder, såsom firmabil, telefon mv. Udgifter, som direktionen afholder i forbindelse med rejser, konferencer, uddannelse mv. refunderes af selskabet.

Selskabet betaler ikke pensionsbidrag til direktionen i tillæg til den faste grundløn.

Bonusordningen dækker over maksimum 7,2 måneders løn, der er baseret på opfyldelse af økonomiske mål.

Direktionskontraktens indhold defineres af Bestyrelsen. Bonusmålene for direktionen fastsættes af formandskabet.

## AKTIEBASERET AFLØNNING

Koncernen etablerede i 2014 et warrantprogram for koncernledelsens medlemmer. Programmet løber frem til 2020.

For hver købt warrant tildeles det enkelte medlem yderligere en gratis warrant. Warrantprogrammet giver medlemmerne ret til årligt at købe/modtage warrants inden for en ramme på akkumuleret 5% af selskabets aktiekapital.

Udnyttelsen af de købte og tildelte warrants var oprindeligt betinget af en børsnotering af moderselskabet MT Højgaard A/S inden foråret 2019. I forbindelse med regnskabsaflæggelsen for 2016 blev det vurderet, at den regnskabs-

mæssige forudsætning om en børsnotering af MT Højgaard A/S inden foråret 2019 ikke længere er det mest sandsynlige udfald, hvorfor warrantprogrammet regnskabsmæssigt ultimo 2016 blev reklassificeret til at blive behandlet som en kontantbaseret ordning.

For 2018 blev der anvendt den sidste del af rammen op til de 5%. På nuværende tidspunkt forventes dette program ikke videreført, men vil i forbindelse med fusionen af selskabets moderselskaber i forventelige i april 2019 etablere et nyt langsigtet incitaments program baseret på de i god selskabsledelse anbefalede principper. Det nærmere indhold af et sådant program er under udarbejdelse.

For yderligere info henvises til koncernens årsrapport note 'personaleomkostninger'.

#### **OPSIGELSESVARSEL**

MT Højgaard kan opsiges et direktionsmedlem med maksimalt 18 måneder, og opfylder dermed anbefalingerne for punktet i redegørelse for virksomhedsledelse.

#### **FRATRÆDELSESGODTGØRELSE**

Der udbetales ikke fratrædelsesgodtgørelse i forbindelse med opsigelse.

#### **OFFENTLIGGØRELSEN**

Vederlagspolitikken er tilgængelig på Selskabets hjemmeside ([www.mth.dk](http://www.mth.dk) og [www.mthgroup.dk](http://www.mthgroup.dk)) med angivelse af dato for vedtagelse

Søborg, 21. februar 2019

#### **BESTYRELSE**

---

Søren Bjerre-Nielsen      Anders Lindberg  
Formand                      Næstformand

Carsten Dilling              Ole Røsdahl

Pernille Fabricius          Christine Thorsen

Irene Chabior                Vinnie Sunke Heimann

Hans-Henrik Hannibal  
Hansen