

# Vederlagspolitik 2023



# Indhold

## VEDERLAGSPOLITIK

---

Vederlagspolitik	3
<b>1 Formål overordnede principper og sammenhæng med selskabets målsætninger</b>	<b>3</b>
<b>2 Bestyrelsens vederlag</b>	<b>3</b>
<b>3 Direktionens vederlag</b>	<b>4</b>
<b>4 Beslutningsproces og håndtering af interessekonflikter</b>	<b>6</b>
<b>5 Ændringer</b>	<b>6</b>
<b>6 Godkendelse og offentliggørelse</b>	<b>7</b>

# Vederlagspolitik

Bestyrelsen for MT Højgaard Holding A/S ("Selskabet" eller "MTHH") er i henhold til Selskabslovens § 139 og 139a forpligtet til at udarbejde en vederlagspolitik for aflønningen af medlemmerne i bestyrelsen og direktionen. Vederlagspolitikken skal endeligt godkendes af Selskabets aktionærer på Selskabets ordinære generalforsamling. De direktionsmedlemmer, der er omfattet af vederlagspolitikken, er de hos Erhvervsstyrelsen registrerede direktionsmedlemmer i MTHH. Vederlagspolitikken er udarbejdet i overensstemmelse med Selskabsloven og EU's aktionærrettighedsdirektiv.

## 1 FORMÅL OVERORDNEDE PRINCIPPER OG SAMMENHÆNG MED SELSKABETS MÅLSÆTNINGER

Formålet med vederlagspolitikken er at danne en ramme for aflønning hos Selskabet, såvel som at sikre specifikke retningslinjer for incitamentsaflønning, baseret på et klart, tydeligt og fyldestgørende overblik over aflønning hos Selskabet.

De overordnede principper for vederlagspolitikken er at:

- understøtte Selskabets formål og bæredygtighed;
- ensrette vederlagselementerne med interesserne fra aktionærer og andre interessenter, der er relevante for ovenstående;
- understøtte levering på MTHH's strategiske målsætninger;
- motivere, fastholde og tiltrække medlemmer af bestyrelsen og direktionen af den relevante kaliber, når der tages højde for virksomhedens størrelse og kompleksitet; og
- belønne medlemmer af direktionen i overensstemmelse med virksomhedens og individuelle resultater.

Med afsæt i disse overordnede principper er følgende vederlagselementer implementeret i forhold til direktionen:

- i. Fast vederlag (se afsnit 3.1)
- ii. Kortsigtet bonusprogram (se afsnit 3.2.2)
- iii. Langsigtet incitamentsprogram – betingede aktier (se afsnit 3.2.3)
- iv. Optionsprogram – betingede aktieoptioner (se afsnit 3.2.4)
- v. Mulighed for ekstraordinær bonus (se afsnit 3.2.7)

Formålet er dermed at sikre sammenfaldende interesser mellem Selskabet og dets bestyrelse, direktionen og aktionærer såvel som andre interessenter, og løbende at fastholde direktionens motivation for

at opfylde de mål, bestyrelsen fastsætter. Herudover har politikken til formål at motivere, fastholde og tiltrække ledelsesmedlemmer med de faglige og personlige kompetencer, der er nødvendige for en succesfuld drift af virksomheden.

Politikken har også til formål at bidrage til understøttelse af Selskabets formål og bæredygtighed, herunder Selskabets ønske om at drive en ordentlig og sund virksomhed, der skaber trivsel, sikkert arbejdsmiljø, vækst og udvikling.

Gennem Selskabets mulighed for at kunne tilbyde direktionen incitamentsaflønning er vederlagspolitikken med til at fremme realisering af Selskabets overordnede målsætning om at skabe høj, langsigtet værditilvækst for dets aktionærer samt overensstemmelse mellem direktionens interesser og aktionærernes interesser i øget værdiskabelse og Selskabets fortsatte vækst. De mulige aflønningsformer er således med til at understøtte Selskabets forretningsstrategi, sikre Selskabets interesser på langt sigt og styrke Selskabets finansielle og ikke-finansielle bæredygtighed.

## 2 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 for andre sammenlignelige virksomheder under hensyntagen til de påkrævede kompetencer, indsats, arbejdets art samt ansvar.

Alle bestyrelsens medlemmer modtager det samme årlige grundhonorar, mens formanden modtager 3 gange det fastsatte årlige grundhonorar, og næstformanden modtager 1,5 gange det fastsatte årlige grundhonorar.

Medlemmerne af bestyrelsen kan modtage et tillægshonorar for udvalgsarbejde, herunder ad-hoc udvalg. Et sådant honorar skal fastsættes af bestyrelsen efter overvejelse af det nærmere omfang og arbejdsbyrden forbundet med et sådant udvalgsarbejde og skal ligeledes godkendes af generalforsamlingen.

Tillægshonoraret for deltagelse i revisionsudvalget som menigt medlem kan udgøre et beløb på op til 0,85 gange det fastsatte årlige grundhonorar. Tillægshonoraret for revisionsudvalgets formand kan udgøre et beløb på op til 1,75 gange det fastsatte årlige grundhonorar.

Tillægshonoraret for et bestyrelsesmedlems deltagelse i vederlagsudvalget, nomineringsudvalget og bæredygtighedsudvalget kan for hvert udvalg udgøre et beløb på op til 0,25 gange det fastsatte årlige grundhonorar.

Bestyrelsesmedlemmer, der pålægges særlige ad hoc-opgaver, kan modtage et særskilt honorar herfor, som fastsættes af bestyrelsen.

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

Bestyrelsesmedlemmernes bestyrelsesherv i Selskabet løber et år ad gangen, idet medlemmerne årligt er på valg på Selskabets ordinære generalforsamling. Der gælder ikke særlige opsigelsesvilkår,

herunder om godtgørelse i forbindelse med udtræden. Der gælder ingen særlige fastholdelses- og fratrædelsesordninger for bestyrelsesmedlemmerne.

### 3 DIREKTIONENS VEDERLAG

Det er bestyrelsens opfattelse, at en kombination af fast og resultatafhængigt vederlag til direktionen er med til at sikre, at Selskabet kan tiltrække og fastholde en kompetent og værdiskabende direktion samtidig med, at direktionen gennem et delvis incitamentsbaseret vederlag får tilskyndelse til værdiskabelse til fordel for aktionærerne.

En konkurrencedygtig lønpakke er et af hovedelementerne bag, at koncernen kan tiltrække, motivere og fastholde de ønskede profiler til udførelse og optimering af bestyrelsens ønsker.

Bestyrelsen behandler og beslutter direktionens vederlag med udgangspunkt i forslag fra vederlagsudvalget. Direktionens vederlag tages op til overvejelse en gang om året og sammenholdes med vederlaget i andre sammenlignelige virksomheder. Vederlaget fastsættes af bestyrelsen på baggrund af Selskabets finansielle stilling og de enkelte direktionsmedlemmers kvalifikationer, indsats og resultater.

Direktionens aflønning fastsættes under hensyntagen til en sammenligning mellem direktionens aflønning og løn og ansættelsesvilkår for ledende og øvrige medarbejdere i MT Højgaard koncernen. Retningslinjerne for direktionens vederlæggelse er fastsat proportionalt i henhold til det ansvar, som det enkelte direktionsmedlems opgaver indebærer og inden for rammerne af nærværende vederlagspolitik. Ledende medarbejdere deltager typisk også i

Selskabets kortsigtede bonusprogram og visse ledende medarbejdere tilbydes endvidere at deltage i Selskabets langsigtede incitamentsprogram. Ved fastsættelsen af rammerne for vederlagspolitikken har bestyrelsen taget hensyn til, at forholdet mellem det samlede vederlag for henholdsvis direktionen og øvrige medarbejdere ikke må afvige væsentligt fra markedsratioen i andre sammenlignelige virksomheder.

Vederlagspakken til direktionen består af en fast vederlag (grundløn), en kortsigtet bonus og et langsigtede incitamentsprogram. Herudover er der mulighed for, at bestyrelsen, i enkeltstående tilfælde, kan tildele et medlem af direktionen et optionsprogram, se nedenfor i punkt 3.2.4 og/eller en ekstraordinær bonus, se nedenfor i punkt 3.2.7. Direktionen modtager også 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. Der gælder ingen tillægspensionsordninger eller ordninger for tidlig pensionering som led i direktionens aflønningspakke, bortset fra bestemmelser om eftervederlag til efterladte i tilfælde af dødsfald. Et sådant eftervederlag kan maksimalt udgøre 6 måneders fast vederlag (grundløn).

#### 3.1 FAST VEDERLAG

Medlemmer af direktionen oppebærer et fast årligt vederlag (grundløn).

Det faste vederlag revurderes på årlig basis og fastsættes ved individuel forhandling. Det faste årlige vederlag skal være markedskonformt og fastsættes på baggrund af direktionsmedlemmets kompetencer, performance og erfaring, arbejdets omfang og det med stillingen forbundne ansvar for det enkelte direktionsmedlem. Endelig tages der også højde for sammenligning med lønstigningstakten for ledende og øvrige medarbejdere.

#### 3.2 VARIABELT VEDERLAG

##### 3.2.1 KPI'ER FOR TILDELING AF VARIABELT VEDERLAG

De variable vederlagskomponenter for direktionen skal primært sikre ensretning mellem direktionens og aktionærernes interesser og understøtte værdiskabelsen i Selskabet bedst muligt på både kort og langt sigt.

De variable vederlagskomponenter fastsættes på grundlag af en række forud fastsatte finansielle resultatkræfter (KPI'er), som skal være opfyldt af direktionen på kort og på langt sigt for, at direktionen kan oppebære det variable vederlag. KPI'erne tilknyttet Selskabets bonus- og incitamentsprogrammer kan efter omstændighederne være forskellige og ændre sig år for år.

Ved fastsættelsen af KPI'er skal bestyrelsen primært have Selskabets strategi, herunder den langsigtede værdiskabelse og fastsatte målsætninger for øje. KPI'erne skal udgøre specifikke kriterier på kort og langt sigt, f.eks. finansielle nøgletal for strategiske mål, derunder omsætningsfremgang, overskud, forrentning af investeret kapital og organisk vækst set i forhold til andre sammenlignelige virksomheder.

Derudover kan ikke-finansielle KPI'er - såsom opnåelse af CSR mål, mål for kundetilfredshed og medarbejdertilfredshed og overholdelse af interne retningslinjer og forretningsgange - indgå som grundlag for tildeling af variabelt vederlag.

KPI'erne, der indgår i de enkelte bonus- og incitamentsprogrammer, understøtter således realiseringen af Selskabets forretningsstrategi samt langsigtede interesser og den finansielle og ikke-finansielle bæredygtighed.

Bestyrelsen har i forbindelse med udvælgelsen af KPI'erne for tildeling af variabelt vederlag, haft et ønske om at opnå en fleksibel tilgang til aflønning, som harmonerer med Selskabets strategi, herunder den langsigtede værdiskabelse og fastsatte målsætninger for øje.

Optjeningen sker forholdsmæssigt baseret på graden af opfyldelse af de enkelte KPI'er. Fastlæggelsen af hvorvidt KPI'erne er opfyldt vil generelt tage udgangspunkt i det reviderede regnskab i forhold til de finansielle KPI'er. For de ikke-finansielle KPI'er (der så vidt muligt skal være målbare) vil opfyldelsen af disse være baseret på andre validerede opgørelsesmetoder. Graden af opfyldelse af KPI'erne vil blive oplyst i den årlige vederlagsrapport.

##### 3.2.2 KORTSIGTET BONUSPROGRAM

Det årlige bonusprogram (kortsigtet bonus) kan dække op til maksimalt 12 måneder af den faste grundmånedsløn pr. regnskabsår.

De årlige bonusordninger er etårige aftaler, der har til formål at belønne opfyldelsen af kortfristede mål, se ovenfor i punkt 3.2.1.

De årlige bonusbetalinger er betinget af hel eller delvis indfrielse af målsætninger som primært er baseret på opfyldelse af økonomiske mål, og som defineres i de enkelte årlige bonusaftaler. Der kan derudover knyttes personlige mål til de årlige bonusaftaler.

### 3.2.3 LANGSIGTET INCITAMENTSPROGRAM – BETINGEDE AKTIER

Med henblik på at skabe balance mellem det kortsigtede fokus og den langsigtede strategiske fokusering, kan bestyrelsen etablere et langsigtet incitamentsprogram (LTI) som beskrevet nedenfor som betingede aktier.

Direktionen kan tilbydes at deltage i et incitamentsprogram, og ordningen kan bestå af en investering fra direktørens side, der modsvarer mellem 25-100% af optjent kortsigtet bonus for det pågældende år – defineret som ”LTI-beløb”, der investeres i programmet det efterfølgende år.

LTI-beløbet konverteres til aktier, der anskaffes til MTHH’s børskurs eller til en gennemsnitlig børskurs over en periode, som nærmere fastsættes af bestyrelsen.

Opkøbte aktier til levering i henhold til LTI-programmet behandles som del af MTHH’s beholdning af egne aktier.

Aktier i LTI-programmet optjenes over en 3-årig periode (”Optjeningsperioden”) inden de frigives og er betinget af fortsat ansættelse (og i henhold til good leaver/bad leaver bestemmelser, som fastsættes konkret af bestyrelsen ved formuleringen af LTI-aftalen til direktionen), og eventuelle yderligere KPI’er (herunder MTHH’s børskurs).

I løbet af optjeningsperioden kan medarbejderen opnå gratisaktier (en gang årligt og dermed op til 3 gange), betalt af Selskabet, der maksimalt kan udgøre ½ ekstra gratisaktie pr. år/aktie i forhold til LTI-beholdningen. Ved utilfredsstillende resultater risikerer deltageren at miste indskudte og eventuelt optjente gratisaktier, eftersom der i særlige tilfælde også kan finde et fradrag sted i LTI-beholdningen med op til ½ aktie pr. år/aktie.

Optjeningen/reguleringen af gratisaktier kan gøres afhængig af udvikling i Selskabets aktiekurs samt generering af pengestrøm i forhold til godkendt budget og kan underlægges andre former for restriktioner, så som krav om, at der sker udbetaling af udbytte fra MTHH.

Den samlede akkumulerede tildeling af gratisaktier og udbytteaktier til alle deltagere (samlet udværende effekt for Selskabet) kan maksimalt udgøre 5% af Selskabets aktiekapital på optjeningstidspunktet.

På ethvert optjeningstidspunkt for den enkelte årlige LTI-tildeling kan børsværdien af den enkelte direktørs optjente aktier (inklusive gratisaktier og udbytteaktier) maksimalt udgøre 2 års grundløn for den enkelte direktør på optjeningstidspunktet.

LTI-tildelingerne indstilles af vederlagsudvalget til bestyrelsens endelige godkendelse. Tilsvarende er det også vederlagsudvalget, der vurderer optjeningen baseret på graden af opfyldelse af de enkelte KPI’er, og indstiller til bestyrelsens endelige godkendelse. Bestyrelsen kan ad hoc beslutte at tilbyde deltagerne i programmet, at den enkelte optjente årlige LTI-tildeling afregnes kontant.

Tallene i vederlagsrapporten for aktiebaserede LTI-tildelinger rapporteres baseret på tildelingsbeløbet for det respektive års tildeling og de periodiserede regnskabstal fra koncernregnskabet, dvs. i overensstemmelse med IFRS 2, og yderligere oplysninger vil blive overvejet i takt med udviklingen af markedspraksis for børsnoterede selskaber i Danmark.

### 3.2.4 OPTIONSPROGRAM – BETINGEDE AKTIEOPTIONER

I enkeltstående og særlige tilfælde (eksempelvis ved ansættelse eller fastholdelse) kan bestyrelsen, med henblik på at skabe den bedst mulige værdiskabelse i Selskabet, beslutte at tildele direktionsmedlemmer et optionsprogram, som beskrevet nedenfor som betingede aktieoptioner.

Direktionen kan tilbydes at deltage i et optionsprogram, og ordningen skal bestå af en egeninvestering fra direktørens side. Den betingede aktieoption giver ret til at købe aktier i Selskabet fra MTHH for et minimumsbeløb og op til 15 mio.kr. – defineret som ”Optionsbeløb”, der investeres i programmet.

Optionsbeløbet konverteres til et antal aktieoptioner, hvis dagsværdi beregnes i henhold til Black-Scholes formel. Aktieoptionerne tildeles til en købskurs, der fastsættes som en gennemsnitlig børskurs over en periode, som nærmere fastsættes af bestyrelsen. Bestyrelsen kan beslutte at regulere købskursen i opadgående retning, hvis det skønnes hensigtsmæssigt for Selskabet.

Opkøbte aktier til levering i henhold til optionsprogrammet behandles som del af MTHH’s beholdning af egne aktier.

Aktierne i optionsprogrammet kan enten være omfattet af en lock-up (dvs. et salgsforbud) over en periode (”Lock-up-perioden”), som fastsættes konkret af bestyrelsen (eksempelvis 3 år fra udnyttelsen af optionen) eller optjening over en 3-årig periode (”Optjeningsperioden”) inden de frigives og er betinget af fortsat ansættelse (og i henhold til good leaver/bad leaver bestemmelser, som fastsættes konkret af bestyrelsen ved formuleringen af den betingede aktieoptionsaftale til direktionen), og eventuelle yderligere KPI’er.

Optjeningen af optioner kan gøres afhængig af udvikling i Selskabets aktiekurs samt generering af pengestrøm i forhold til godkendt budget og kan underlægges andre former for restriktioner, så som krav om, at der sker udbetaling af udbytte fra MTHH.

Tildelingerne af aktieoptioner indstilles af vederlagsudvalget til bestyrelsens endelige godkendelse. Tilsvarende er det også vederlagsudvalget, der vurderer optjeningen baseret på graden af opfyldelse af de enkelte KPI’er, og indstiller til bestyrelsens endelige godkendelse. Bestyrelsen kan ad hoc beslutte at tilbyde deltagerne i programmet, at den enkelte optjente tildeling af aktieoptioner afregnes kontant.

Aktierne kan efter udløbet af Lock-up eller Optjeningsperioden tidligst sælges i det første åbne handelsvindue for handel med aktier i Selskabet.

Tallene i vederlagsrapporten for tildelingerne af aktieoptioner rapporteres baseret på tildelingsbeløbet for det respektive års tildeling og de periodiserede regnskabstal fra koncernregnskabet, dvs. i overensstemmelse med IFRS 2, og yderligere oplysninger vil



blive overvejet i takt med udviklingen af markedspraksis for børsnoterede selskaber i Danmark.

### 3.2.5 EKSISTERENDE AFTALER

Denne vederlagspolitik finder anvendelse på alle aftaler og forhold, der indtræffer efter datoen for godkendelsen af politikken på den ordinære generalforsamling. For at undgå enhver tvivl finder de vilkår, der er anført i denne vederlagspolitik, ikke anvendelse på vilkår i direktørkontrakter eller gældende kort- eller langfristede incitamentsprogrammer, der er indgået forud for godkendelsen af vederlagspolitikken, eller på betaling for arbejde, der er udført i henhold til ansættelseskontrakter, som var gældende forud for, at en person blev forfremmet til at indgå i den hos Erhvervsstyrelsen registrerede direktion. Bestyrelsen er således fortsat berettiget til at honorere eventuelle tidligere forpligtelser, selvagt under behørig hensyntagen til eventuelle tidligere gældende vederlagspolitikker, som er blevet godkendt af generalforsamlingen.

### 3.2.6 VARIABELT VEDERLAG – TILPASNINGER OG ÆNDRINGER

Bestyrelsen kan fastsætte særlige bestemmelser vedrørende (i) bortfald af incitamentsordninger, derunder i forbindelse med et direktionsmedlems fratræden, (ii) fremskyndet modning eller udnyttelse eller andre relevante tilpasninger af incitamentsaflytning i forbindelse med hel eller delvis take-over, væsentlige frasalgs, spaltning eller fusion eller lignende, og (iii) tilpasning af performance mål etc. i tilfælde af ændringer af kapitalstrukturen, væsentlige udbytteudlodninger eller andre væsentlige begivenheder, som ellers utilsigtet kunne påvirke værdien eller effekten af incitamentsaflytningen.

### 3.2.7 EKSTRAORDINÆR BONUS

I enkeltstående tilfælde kan bestyrelsen efter eget skøn tildele et direktionsmedlem et ekstraordinært incitamentsbaseret vederlag såsom ekstraordinær kontantbonus, fastholdelsesbonus, sign-on bonus eller andre lignende ekstraordinære vederlagsformer. En sådan betaling kan bestå af et kontant beløb og/eller aktiebaseret vederlæggelse. Værdien af sådan ekstraordinær vederlæggelse må ikke overstige 100% af den faste årlige grundløn på tidspunktet for tildeling af den ekstraordinære bonus.

### 3.2.8 TILBAGEBETALING AF VARIABELT VEDERLAG

Selskabet kan under særlige omstændigheder helt eller delvist kræve variabelt vederlag (det være sig kontant eller aktiebaseret) tilbagebetalt (claw-back) fra det eller de relevante direktionsmedlemmer eller ledende medarbejdere, såfremt udbetaling har fundet sted på et forkert eller ikke retvisende datagrundlag. LTI-programmet er underlagt tilsvarende claw-back bestemmelser, idet der særligt for dette gælder, at hvis bonusberegning er sket på baggrund af svig eller grov uagtsomhed kan der ske regulering i de første 12 måneder efter, at LTI-beløbet er konverteret.

Endvidere har Selskabet muligheden for under særlige omstændigheder, at nedjustere udbetalingen af det variable langsigtede incitamentsprogram for det eller de relevante direktionsmedlemmer eller ledende medarbejdere (malus).

### 3.3 OPSIGELSESVILKÅR OG FRATRÆDELSESGODTGØRELSE

Selskabet kan indgå aftaler, der har mulighed for at opsiges et direktionsmedlem med maksimalt 18 måneders varsel. Direktionsmedlemmernes opsigelsesvarsel over for Selskabet kan ikke overstige 12 måneder.

Direktionsmedlemmerne har påtaget sig konkurrence- og kundeklausuler, hvilket modsvarer en kompensation i en eventuel fratrædelsesperiode. Kompensationen er på sædvanlige markedsvilkår og udgør maksimalt 50 % af det faste månedlige vederlag (grundlønnen).

Direktionsmedlemmernes specifikke opsigelses- og fratrædelsesvilkår fastsættes derudover på individuel basis af bestyrelsen.

Der udbetales som udgangspunkt ikke fratrædelsesgodtgørelse i forbindelse med fratrædelse, medmindre der er tale om en gensidig fratrædelsesaftale på sædvanlige markedsvilkår, dog maksimalt op til 6 måneders vederlag.

## 4 BESLUTNINGSPROCES OG HÅNTERING AF INTERESSEKONFLIKTER

Bestyrelsen skal løbende vurdere ledelsens vederlag på grundlag af anbefalinger fra vederlagsudvalget. Ved udarbejdelse af sine anbefalinger bruger vederlagsudvalget andre sammenlignelige virksomheder som rettesnor. Bestyrelsen og vederlagsudvalget mødes som minimum to gange om året, hvor ledelsens vederlag bliver drøftet.

Bestyrelsen har det overordnede ansvar for den løbende revision af vederlagspolitikken og skal sikre, at der til enhver tid er overensstemmelse mellem vederlagspolitikken, herunder dens målsætninger,

og aflønningen af Selskabets ledelse. Hvis der er behov for ændringer, udarbejder vederlagsudvalget et udkast til revideret vederlagspolitik til bestyrelsens behandling og godkendelse. Bestyrelsen tager herefter stilling til, om en eventuel revision af vederlagspolitikken skal finde sted. Hvis bestyrelsen godkender vederlagsudvalgets udkast til den reviderede vederlagspolitik, forelægges den for aktionærerne til behandling og endelig godkendelse på Selskabets generalforsamling.

Bestyrelsen og vederlagsudvalget skal sikre, at der ikke opstår interessekonflikter i forbindelse med fastlæggelse og revision af vederlagspolitikken. Direktionen har ingen beslutningskompetence i relation til vederlagspolitikken, da det er direktionens aflønning, der udgør det centrale element i vederlagspolitikken. Vederlagsudvalget kan dog ved revision af vederlagspolitikken konsultere direktionen. Ingen medlemmer af direktionen deltager i vederlagsudvalgsmøder eller bestyrelsesmøder, når deres eget vederlag drøftes.

Der foreligger ikke risiko for interessekonflikter i forbindelse med bestyrelsens arbejde med vederlagspolitikken, da (i) bestyrelsen udelukkende modtager et fast vederlag, (ii) bestyrelsens samlede vederlag godkendes af Selskabets aktionærer på den ordinære generalforsamling, og (iii) enhver væsentlig ændring i vederlagspolitikken skal godkendes af Selskabets aktionærer på generalforsamlingen.

## 5 ÆNDRINGER

Denne vederlagspolitik er en opdatering af MTHH's vederlagspolitik, som blev vedtaget på Selskabets ordinære generalforsamling den 16. marts 2022.

Indholdsmæssigt, herunder i forhold til rammerne for den samlede vederlagspakke, svarer denne politik i det væsentligste til vederlagspolitikken godkendt af generalforsamlingen den 16. marts 2022, idet der dog er taget højde for, at bestyrelsesmedlemmer kan modtage et tillægshonorar for arbejde udført i bæredygtighedsudvalget.

## **6 GODKENDELSE OG OFFENTLIGGØRELSE**

Politikken skal forelægges til godkendelse på generalforsamlingen hvert fjerde år og ved enhver væsentlig ændring. Denne politik er godkendt på Selskabets ordinære generalforsamling den 20. marts 2023 og er offentliggjort på MT Højgaard Holding A/S' hjemmeside ([www.mthh.dk](http://www.mthh.dk)).