

Vederlagspolitik  
2019



# Indhold

## VEDERLAGSPOLITIK

---

<b>Vederlagspolitik</b>	<b>3</b>
Bestyrelsens vederlag	3
Direktionens vederlag	3
Langsigtet bonusprogram	3
Aktiebaseret aflønning (gammelt langsigtet program)	4
Opsigelsesvarsel	4
Fratrædelsesgodtgørelse	4
Offentliggørelsen	4

# Vederlagspolitik

Bestyrelsen i MT Højgaard Holding A/S, CVR 16888419 (Selskabet eller MTHH) har vedtaget denne vederlagspolitik på baggrund af anbefalinger, der er offentliggjort af Komiteen for god Selskabsledelse.

Vederlagspolitikken inkluderer MTHHs overordnede retningslinjer for incitamentsafklønning i henhold til selskabslovens §139. Vederlagspolitikken udstikker rammerne for aflønning af medlemmerne af Bestyrelsen og Direktionen i MTHH. Ved Direktionen forstås de direktører, der er anmeldt til Erhvervsstyrelsen som direktører.

Det overordnede formål med denne vederlagspolitik er at sikre sammenfaldende interesser mellem Selskabet og dets Bestyrelse, Direktion og aktionærer, og løbende at fastholde Direktionens motivation for at opfylde de mål, som Bestyrelsen sætter. Herudover har politikken til formål motivere, fastholde og tiltrække ledelsesmedlemmer med de faglige og personlige kompetencer, der er nødvendige for at drive virksomheden. Gennem Selskabets mulighed for at kunne tilbyde Direktionen incitamentsafklønning 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. Bestyrelsen skal vurdere ledelsens vederlag med hyppige mellemrum på grundlag af anbefalinger fra Vederlagsudvalget. Ved formuleringen af sine anbefalinger bruger Vederlagsudvalget relevante sammenligninger med andre virksomheder som rettesnor.

## 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 1,5 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

og skal ligeledes godkendes af generalforsamlingen.

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

## DIREKTIONENS VEDERLAG

For at tilstræbe en kompetent og værdiskabende direktion, sikre en aflønning, der afspejler aktionærernes interesser i form af værdiskabelse og understøtter Selskabets mål, 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 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 i forhold til vederlaget i andre sammenlignelige virksomheder.

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 direkti-

onen afholder i forbindelse med rejser, konferencer, uddannelse mv. refunderes af selskabet.

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

Den årlige bonus program (kortsigtet bonus) dækker op til mellem ca. 3-3,6 måneder og maksimalt 6-7,2 måneder af fast grundmåneds løn pr. regnskabsår. Spændet dækker forhold mellem maksimal bonus og basis bonus.

De årlige bonusordninger er etårige aftaler, der har til formål at belønne opfyldelsen af kortfristede mål.

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 knyttes personlige mål til de årlige bonusaftaler.

## LANGSIGTET BONUSPROGRAM

Med henblik på at skabe balance mellem det kortsigtede fokus og den langsigtede strategiske fokusering, kan Bestyrelsen etablere et langsigtet bonusprogram (LTI).

Direktionen og et begrænset antal yderligere medarbejdere kan tilbydes at deltage i incitamentsordningen og ordningen kan bestå af en investering fra medarbejderens side, der svarer til 50% af optjent kortsigtet bonus – defineret som "LTI-beløb".

LTI-beløbet konverteres til aktier, der anskaffes til MTHH's børskurs, eller en gennemsnitlig børskurs over en periode, som nærmere fastsat af Bestyrelsen.

Aktier under LTI programmet behandles som del af MTHH's beholdning af egne aktier.

Aktier i LTI-programmet er låst i en 3-årig periode ("modningsperioden") inden de frigives og kan gøres betingede af yderligere forhold, herunder fortsat ansættelse. Herudover kan børsværdien af aktierne på frigivelsestidspunktet maksimalt udgøre 2 års grundløn på modningstidspunktet.

I løbet af modningsperioden 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, men kan også medføre fradrag i aktie LTI beholdningen med op til ½ aktie pr. år/aktie. Ved utilfredsstillende resultater risikerer deltageren således at kunne miste indskudte og eventuelt optjente gratisaktier.

Optjeningen/reguleringen af gratis aktier kan gøres afhængig af udvikling i Selskabets aktiekurs samt generering af pengestrøm ift. godkendt budget og kan underlægges andre former for restriktion, så som krav om, at der sker udbetaling af dividende fra MTHH. Kravet om dividende-udbetaling kan dog tidligst gælde for tildeling af gratisaktier i 2020.

Den samlede akkumulerede tildeling af gratisaktier til alle deltagere (udvændende effekt) kan maksimalt udgøre 5% af Selskabets aktiekapital.

LTI-programmet er underlagt "claw-back" forhold således, at hvis bonusberegning er sket på baggrund af svig eller grov uagtsomhed kan der ske regulering i de første 12 måneder efter LTI-beløbet er konverteret.

Direktionskontrakternes og bonusmålene indstilles af vederlagsudvalget til bestyrelsens endelige godkendelse.

#### **AKTIEBASERET AFLØNNING (GAMMELT LANGSIGTET PROGRAM)**

Koncernen etablerede i 2014 i MT Højgaard regi 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.

For 2018 blev der anvendt den sidste del af rammen op til de 5%. I marts 2019 udløb de foretagne tildelinger i 2014 og 2015, således at der alene resterer udestående warrants for 2018 tildelingen. Disse kan udnyttes frem til marts 2020. Der foretages ikke yderligere tildeling på dette program.

#### **OPSIGELSESVARSEL**

MT Højgaard Holding 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.mthh.dk](http://www.mthh.dk)) og med angivelse af dato for vedtagelse

Søborg, 5. april 2019

#### **BESTYRELSE**

---

**Carsten Dilling**  
Formand

**Anders Lindberg**  
Næstformand

**Christine Thorsen**

**Morten Hansen**

**Ole Røsdahl**

**Pernille Fabricius**