

# Vederlagspolitik

Marts 2025

## Formål og anvendelse

### 1. Indledning

Vederlagspolitikken beskriver rammerne for aflønning af de hos Erhvervsstyrelsen registrerede medlemmerne af direktionen og bestyrelsen i MT Højgaard Holding A/S ("Selskabet" eller "MTHH").

Formålet med vederlagspolitikken er at understøtte Selskabets udvikling og bæredygtighed ved at motivere, fastholde og tiltrække medlemmer af bestyrelsen og direktionen med de relevante kompetencer. Samtidig skal vederlagspolitikken skabe sammenfaldende interesser mellem Selskabet og dets bestyrelse, direktionen og aktionærer.

Under særlige omstændigheder kan bestyrelsen, efter indstilling fra nominerings- og vederlagsudvalget og på grundlag af objektive kriterier, vedtage midlertidigt at fravige den del af vederlagspolitikken, som ikke vedrører bestyrelsen generelt. Dette forudsætter, at den samlede bestyrelse er enige herom, at afvigelsen skønnes at gavne selskabets og aktionærernes langsigtede interesser, og at afvigelsen ikke er væsentlig i betragtning af selskabets forhold i øvrigt. Enhver beslutning om at afvige fra vederlagspolitikken skal dokumenteres og begrundes af bestyrelsen. Eventuelle afvigelser vil blive oplyst i den førstkommande årlige vederlagsrapport.

## Ændringer i 2026

Nominerings- og vederlagsudvalget følger løbende markedspraksis for sammenlignelige virksomheder, herunder gennem dialog med investorer, øvrige interessenter og rådgivere.

På den baggrund er følgende ændring vedtaget i vederlagspolitikken af bestyrelsen og godkendt på generalforsamlingen i marts 2026:

- Honoraret til næstformanden for bestyrelsen udgør 2 gange det fastsatte årlige grundhonorar.

Ændringen skal sikre en fortsat markedskonform aflønning, der afspejler ansvar og arbejdsbyrde i funktionen og understøtter selskabets langsigtede interesser.

~~Nominerings- og vederlagsudvalget holder sig løbende underrettet omkring gældende markedspraksis for virksomheder der er sammenlignelige med MTHH. Dette gøres gennem dialog med investorer, andre interessenter og rådgivere.~~

~~For at styrke sammenhængen mellem langsigtet aflønning af ledelsen og MTHH's succes samt værdiskabelse for investorer har bestyrelsen besluttet en række ændringer til vederlagspolitikken som blev vedtaget ved generalforsamlingen i marts 2025.~~

~~Vi værdsætter løbende dialog med vores aktionærer, institutionelle investorer og andre interessenter for at sikre, at vores politik forbliver formålstjenlig og hjælper med at drive gennemførelsen af virksomhedens strategi.~~

Disse ændringer er opstillet i nedenstående tabel og yderligere beskrevet i afsnittene 3.2.2 og 3.2.3, 3.2.4 og 3.4. Vederlagspolitikken er gældende fra vedtagelsen på den årlige generalforsamling i 2025. Afhængig af generalforsamlingens godkendelse, vil ændringerne af det korte bonusprogram og det langsigtede incitamentsprogram være gældende i finansåret 2025 for alle medlemmer af direktionen.

## Overblik over ændringer

	<b>Ny</b>	<b>TIDLIGERE</b>	<b>KØBLING TIL MTHH'S STRATEGI, LANGSIGTEDE INTERESSER OG BÆREDYGTIGHED</b>
<b>Kortsigtet bonus (STI)</b>	Maksimal bonusudbetaling på op til 50% af grundlønningen. Den fulde opnåede bonus udbetales til modtageren.	Maksimal bonusudbetaling på op til 100% af årslønnen. Minimum 25% af bonusudbetalingen bruges til at købe Matching shares.	Følge markedspraksis og have en tydelig differentiering mellem kortsigtet bonus og langsigtet incitamentsprogram.  Den kortsigtede bonus er designet til at belønne opnåelse af kortsigtede mål som er i overensstemmelse med MTHH's strategiske mål.
<b>Langsigtet incitamentsprogram (LTI)</b>	Performance Share Units (PSU'er) på op til 75% af grundlønningen som konverteres til aktier efter en 3-årig vesting periode.  Det endelige antal aktier afhænger af opnåelsen af en række relevante strategiske mål, som bliver fastsat inden de årlige tildelingen.	Matching shares for en værdi mellem 25-100% af den kortsigtede bonus, hvor det er op til de enkelte deltagere hvor stor en andel af den kortsigtede bonus som investeres i programmet.  Det endelige antal tildelte aktier afhænger af aktiekursudviklingen.	Performance Share Units (PSU'er) er et simpelt og performance-baseret LTI-instrument, som er let at forstå for deltagerne, hvorved det styrker fastholdelse, motivation og performance.  Udover aktiekursen, vil værdien af incitamentsprogrammet være afhængigt af opnåelse af en række strategisk vigtige finansielle og ikke-finansielle mål.  LTI-programmet er designet til at fremme den kollektive opnåelse af langsigtede mål som er i direkte overensstemmelse med

			investorerens interesse og MTHH's langsigtede og bæredygtige udvikling.
<b>Krav om Aktiebesiddelse</b>	Det kræves af medlemmer af direktionen ejer aktier svarende til en værdi på 50% af årets target LTI-tildeling. Deltagere har 5 år til at opbygge den påkrævede aktiebesiddelse fra ikrafttrædelse af denne vederlagspolitik eller indtrædelse i direktionen.	Intet krav om aktiebesiddelse.	Et krav om aktiebesiddelse skaber en fælles interesse mellem direktionen og investorerne i forhold til MTHH's langsigtede succes.
<b>Skadesløsholdelsesordning</b>	MTHH kan beslutte at supplere D&O-forsikringen med en ordning, der giver mulighed for skadesløsholdelse af nuværende, tidligere og fremtidige ledelsesmedlemmer.	Der var ikke tidligere en skadesløsholdelsesordning i vederlagspolitikken.	Følge markedspraksis ved at give MTHH mulighed for at supplere den sædvanlige ansvarsforsikring med en skadesløsholdelsesordning.

## Fokusområder

### 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 21,5 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 nominerings- og vederlagsudvalget samt 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 bestyrelseshverv 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 nominerings- og 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 niveauet i sammenlignelige virksomheder.

Vederlagspakken til direktionen består af et fast vederlag (grundløn), en kortsigtet bonus og et langsigtet incitamentsprogram. 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).

## Fordeling af vederlag

VEDERLAGS KOMPONENT	RELATIVE STØRRELSE VED LAVESTE MÅLOPFYLDELSE	RELATIVE STØRRELSE VED TILFREDSSTILLENDE MÅLOPFYLDELSE	RELATIVE STØRRELSE VED HØJESTE MÅLOPFYLDELSE
Fast løn	100%	71%	56%
Kortsigtet bonus (STI)	0%	7%	11%
Langsigtet incitament (LTI)	0%	22%	33%
Pension	0%	0%	0%
Andre personalegoder	0%	0%	0%
Total	100%	100%	100%

### 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. Dette skal sikre MTHH's strategiske ambitioner og de årlige prioriteter i forhold til den langsigtede forretningsplan.

De variable vederlagskomponenter fastsættes på grundlag af en række forud fastsatte finansielle resultatkræterier (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 ESG-mål, mål for kundetilfredshed og medarbejdetilfredshed 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 eller STI) kan dække op til maksimalt 6 måneder af grundlønnen for de enkelte medlemmer af direktionen.

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 – Performance Share Units

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 Performance Share Units (PSU'er).

Et af de vigtigste mål for medlemmerne af direktionen er at levere på MTHH's langsigtede ambitioner og maksimere langsigtet værdiskabelse for aktionærer og andre interessenter. Det langsigtede incitamentsprogram aflønner opnåelse af virksomhedspræstation ved at knytte en del af det samlede vederlag til MTHH's resultater og udviklingen i aktiekursen over tid.

Det langsigtede incitamentsprogram er desuden etableret for at fastholde direktionens medlemmer.

---

**FORMÅL** KOBLE EN DEL AF DET SAMLEDE VEDERLAG MED MTHH'S LANGSIGTEDE PRÆSTATION. LTI PROGRAMMET SKAL MOTIVERE MEDLEMMER AF DIREKTIONEN TIL AT LEVERE FORRETNINGSRESULTATER PÅ EN BÆREDYGTIG MÅDE FOR AT FREMME LANGSIGTET VÆRDISKABELSE OG DERMED VÆRE I OVERENSSTEMMELSE MED AKTIONÆRERNES INTERESSER.

UDOVER AT MOTIVERE, SKAL LTI PROGRAMMET OGSÅ FASTHOLDELSE MEDLEMMER AF DIREKTIONEN.

---

## Nøglefunktioner

- PSU-tildelinger har en treårig optjeningsperiode (vestingsperiode).
- Den faktiske værdi af PSU'er er direkte knyttet til virksomhedens aktiekurs og opnåelsen (helt eller delvist) af specifikke præstationsmål fastsat på tildelingstidspunktet.
- Præstationsmål kan inkludere, men er ikke begrænset til, afkast på investeret kapital, omsætningsvækst og ESG-elementer.
- Vægten af et enkelt performancemål skal vægte mindst 10% og højst 60%.
- Bestyrelsen har mulighed for at justere performancemål, hvis det ikke længere er formålstjenligt i løbet af den treårige performanceperiode. Dette kan være i tilfælde af begivenheder, der ikke kunne forudses i begyndelsen af performanceperioden, såsom strategiske ændringer, opkøb/frasalgs osv.

---

## Tildelingsværdi

- Den samlede værdi af PSU'er tildelt inden for et givent regnskabsår er op til 75% af grundlønnen for de enkelte direktionsmedlemmer.
-

- 
- Antallet af tildelte PSU'er bestemmes svarende til en procentdel af det enkelte direktionsmedlems årlige grundløn i tildelingsåret divideret med aktiekursen ved tildeling eller til en gennemsnitlig børskurs over en periode, som nærmere fastsættes af bestyrelsen.
  - Ved slutningen af optjeningsperioden kan antallet af tildelte aktier variere mellem 0% og 200% af den oprindelige tildelingsstørrelse. Det endelige antal tildelte aktier afhænger af performanceresultatet i forhold til de fastsatte mål for hver tildeling.

**Fratrædelsesbestemmelse** I overensstemmelse med markedspraksis differentieres retten til tildelte, men ikke optjente, tildelinger mellem good leaver og bad leaver, som defineret i de respektive Terms & Conditions for den respektive tildeling.

---

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

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

På ethvert optjeningsstidspunkt for den enkelte årlige LTI-tildeling kan børsværdien af den enkelte direktørs optjente aktier (inklusive eventuelle udbytteaktier) maksimalt udgøre 2 års grundløn for den enkelte direktør på optjeningsstidspunktet.

LTI-tildelingerne indstilles af nominerings- og vederlagsudvalget til bestyrelsens endelige godkendelse. Tilsvarende er det også nominerings- og vederlagsudvalget, der vurderer optjeningen baseret på graden af opfyldelse af de enkelte KPI'er, og indstiller til bestyrelsens endelige godkendelse.

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 Krav om aktiebesiddelse

Direktionsmedlemmer er forpligtet til at eje MT Højgaard Holding A/S aktier med en værdi svarende til 50% af den årlige LTI-tildeling. For nyudnævnte medlemmer skal besiddelseskravet opfyldes inden for fem år fra udnævnelsen. For eksisterende medlemmer af direktionen skal kravet opfyldes inden for fem år fra ikrafttrædelsesdatoen for denne politik.

### 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, selvsagt under behørig hensyntagen til eventuelle tidligere gældende vederlagspolitikker, som er blevet godkendt af generalforsamlingen.

### 3.2.6 Variabelt vederlag – tilpasning 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 incitamentsafløbning i forbindelse med hel eller delvis take-over, væsentlige frasalgs, spaltning eller fusion eller lignende, og (iii) tilpasning af præstationsmål etc. i tilfælde af ændringer af kapitalstrukturen, væsentlige udbytteudlodninger eller andre væsentlige begivenheder, som ellers utilsigtet kunne påvirke værdien eller effekten af incitamentsafløbningen.

### 3.2.7 Ekstraordinær bonus

For at tiltrække eksterne kandidater under rekruttering kan der tilbydes kompensation for at erstatte eventuelle tab i forbindelse ved tiltrædelsen i MTHH. Nominerings- og vederlagsudvalget søger at minimere sådanne ordninger. I det omfang det er praktisk muligt, foretrækker nominerings- og vederlagsudvalget at kompensere i MTHH aktier frem for kontanter. MTHH vil kræve rimelig dokumentation for at bekræfte værdien af eventuelle tab i forbindelse med tiltrædelsen.

Bestyrelsen kan overveje ekstraordinær kompensation for at belønne ekstraordinær virksomhedspræstation og/eller individuel præstation eller for at støtte fastholdelse under passende omstændigheder. 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, hvis 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.

Desuden 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 Ansættelseskontrakter – hovedvilkår**

Ansættelseskontrakter for medlemmer af direktionen er aftalt på ubestemt tid.

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.

### 3.4 Skadesløsholdelsesordning

MTHH kan beslutte at tegne en passende og sædvanlig ansvarsforsikring for dets ledelsesmedlemmer (D&O-forsikring) for at tiltrække kvalificerede ledelsesmedlemmer.

Ledelsesmedlemmer kan forsikres i forhold til krav rejst af en tredjepart i forbindelse med udførelsen af deres pligter som ledelsesmedlemmer i MTHH i det omfang, loven tillader det. MTHH kan beslutte at supplere ansvarsforsikringen med en ordning, der giver mulighed for skadesløsholdelse af nuværende, tidligere og fremtidige ledelsesmedlemmer ("Ordnningen").

Ordnningen vil dække krav, der opstår som følge af omstændigheder eller begivenheder, der er indtruffet efter den 19. marts 2025 og senest den 31. marts 2029. Ordnningen vedtages til fordel for det enkelte bestyrelsesmedlem, og ingen tredjepart kan støtte ret på eller drage fordel af Ordnningen endside have nogen regres mod MTHH som følge af Ordnningen

Enhver skadesløsholdelse vil være til gavn for bestyrelses- og direktionsmedlemmerne alene og kan omfatte ethvert tab, som ledelsesmedlemmet har lidt i forbindelse med kravet, og vil udelukke ethvert tab relateret til:

- Krav rejst af selskabet eller dets datterselskaber.
- Eventuelle krav, hvis og i det omfang de er dækket af en forsikring, der er tegnet af MTHH, herunder eventuelt gældende D&O-forsikring, idet skadesløsholdelsen dog dækker krav, der ikke helt eller delvist er dækket af en sådan forsikring.
- Krav som følge af ledelsesmedlemmets forsætlige handlinger, grove uagtsomhed eller utilbørlige dispositioner.

- Krav som følge af enhver sanktioneret lovovertrædelse i henhold til gældende strafferetlige regler begået af ledelsesmedlemmet, i det omfang sådanne tab, mv., udgør strafferetlige sanktioner, herunder bøder, eller dertil relaterede forsvarsomkostninger.
- Krav, hvor en skadesløsholdelse ville være i strid med gældende lovgivning.

Enhver skadesløsholdelse betalt af selskabet skal dække eventuelle gældende personlige skatter, som bestyrelses- og direktionsmedlemmer, der har haft fordel af skadesløsholdelsen, måtte skyldes.

Bestyrelsen skal administrere Ordningen, herunder ved at fastsætte de detaljerede vilkår og betingelser herfor og definere monetære tærskler og andre grænser for dækningens omfang, i hvert tilfælde i overensstemmelse med den ordinære generalforsamlings beslutning af 19. marts 2025. Det enkelte bestyrelsesmedlem er kun omfattet af Ordningen, i det omfang det er fastsat i sådanne detaljerede vilkår og betingelser, der meddeles bestyrelsesmedlemmet. Bestyrelsen er endvidere bemyndiget til at træffe enhver beslutning i relation til Ordningen.

I den forbindelse kan bestyrelsen afgøre, om et krav er omfattet af Ordningen, og/eller henvise en sådan afgørelse og/eller andre specifikke beslutninger vedrørende Ordningen til en tredjepartsekspert eller uafhængig komité.

## Rapportering og overvågning

### 4. Beslutning og håndtering af interessekonflikter

Bestyrelsen skal løbende vurdere ledelsens vederlag på grundlag af anbefalinger fra nominerings- og vederlagsudvalget. Ved udarbejdelse af sine anbefalinger bruger nominerings- og vederlagsudvalget andre sammenlignelige virksomheder som rettesnor. Bestyrelsen og nominerings- 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 nominerings- og 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 nominerings- og vederlagsudvalgets udkast til den reviderede vederlagspolitik, forelægges den for aktionærerne til behandling og endelig godkendelse på Selskabets generalforsamling.

Bestyrelsen og nominerings- 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. Nominerings- og 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. Godkendelse og offentliggørelse

Vederlagspolitikken skal forelægges til godkendelse på Selskabets generalforsamling mindst hvert fjerde år og ved enhver væsentlig ændring. Denne vederlagspolitik vil blive fremlagt til godkendelse på Selskabets generalforsamling i 202~~6~~<sup>5</sup>.

Vederlagspolitikken vil efter godkendelse på generalforsamlingen blive offentliggjort på MT Højgaard Holding A/S' hjemmeside [MT Højgaard Holding - MTHH](#).

Søborg, marts 202~~6~~<sup>5</sup>