



## Vederlagspolitik for bestyrelsen og direktionen i NKT A/S

### Introduktion

Bestyrelsen for NKT A/S ("NKT" eller "Selskabet") er i henhold til selskabslovens §§ 139 og 139a forpligtet til at udarbejde en vederlagspolitik for aflønning 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 NKT. Vederlagspolitikken er udarbejdet i overensstemmelse med selskabsloven og EU's reviderede aktionærrettighedsdirektiv<sup>1</sup>.

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

### Formål

De overordnede principper for vederlagspolitikken er at:

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

### Fastsættelse af vederlag

Bestyrelsen er ansvarlig for (i) at udforme vederlagspolitikken for direktionen og indstille den til godkendelse på Selskabets ordinære generalforsamling og (ii) for at implementere og vurdere den godkendte politik, herunder fastsætte vederlag og øvrige vilkår for ansættelse af direktionsmedlemmer.

Vederlagsudvalget er ansvarlig for at indstille et klart og forståeligt forslag til bestyrelsen vedrørende vederlagspolitikken for direktionen.

### Interessekonflikter

NKT har en tostrengt ledelsesstruktur, der består af bestyrelsen og direktionen. Bestyrelsen agerer uafhængigt af direktionen og har et vederlagsudvalg, som udelukkende består af generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer for at undgå potentielle interessekonflikter. Ingen medlemmer af direktionen deltager i vederlagsudvalgsmøder, når deres eget vederlag drøftes.

---

<sup>1</sup> Europaparlamentets og Rådets direktiv (EU) 2017/828 af 17. maj 2017 om ændring af direktiv 2007/36/EF om tilskyndelse til langsigtet aktivt ejerskab.



### *Ikrafttrædelsestidspunkt, løbende gennemgang og implementering*

Vederlagspolitikken træder i kraft på datoen for godkendelsen på den ordinære generalforsamling i 2021.

Vederlagsudvalget er ansvarlig for at gennemgå vederlagspolitikken én gang om året og for at komme med anbefalinger til bestyrelsen om foreslåede ændringer. Denne vederlagspolitik er gældende for en 4-årig periode med forbehold for ændringsforslag fremsat af bestyrelsen på kommende generalforsamlinger.

Vederlagsudvalget fungerer som et forberedende udvalg for bestyrelsen, og det er vederlagsudvalgets ansvar at komme med forslag til bestyrelsen vedrørende aflønning af de enkelte direktionsmedlemmer.

### **Bestyrelsens vederlag**

#### *Proces*

Bestyrelsen gennemgår bestyrelshonorarerne med jævne mellemrum. Bestyrelsens honorar sammenholdes med bestyrelshonorarerne i danske og andre europæiske selskaber, der i størrelse og kompleksitet er sammenlignelige med NKT.

Forslag til bestyrelsens vederlag i indeværende år fremlægges på generalforsamlingen inden godkendelse heraf. Bestyrelsens vederlag godkendes af aktionærerne på den ordinære generalforsamling som et selvstændigt punkt på dagsordenen.

#### *Honorarets størrelse*

Honoraret fastsættes på grundlag af markedsniveauet for selskaber, der i størrelse og formål er sammenlignelige med NKT. Medlemmer af bestyrelsen modtager et fast årligt honorar, idet formanden modtager et honorar på 3 gange grundhonoraret, og næstformanden modtager et honorar på 2 gange grundhonoraret. Derudover kan medlemmer af bestyrelsesudvalg modtage et årligt tillægshonorar pr. udvalgspost.

De enkelte bestyrelsesmedlemmer kan blive bedt om at påtage sig konkrete ad hoc-opgaver ud over deres normale bestyrelsesopgave. I disse tilfælde fastsætter bestyrelsen et fast honorar (f.eks. pr. dag) for arbejde i forbindelse med sådanne opgaver. Det faste honorar oplyses i den årlige vederlagsrapport.

#### *Goder*

Der kan tilbydes andre godtgørelser og goder, f.eks. til dækning af udgifter til indkvartering, kontorhold, transport og lignende forretningsmæssige udgifter afholdt i forbindelse med varetagelsen af arbejdet.

#### *Incitamentsordninger*

Bestyrelsesmedlemmer er ikke berettiget til at deltage i Selskabets incitamentsordninger (bortset fra medarbejdervalgte medlemmer som beskrevet nedenfor).

## *Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer*

Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer vil fortsætte med at modtage deres normale vederlag i forbindelse med deres ansættelse i Selskabet. Dette omfatter eventuel berettigelse til at deltage i den generelle incitamentsordning for medarbejdere i NKT, som alt er relateret til deres daglige arbejde for Selskabet.

## **Direktionens vederlag**

Vederlagsudvalget gennemgår Selskabets tilgang til aflønning for at sikre, at den

- er baseret på de overordnede målsætninger som nævnt på side 1
- fastholder direktører, der er væsentlige for værdiskabelsen
- er afstemt efter best practice
- er i tæt sammenhæng mellem Selskabets strategi målt som langsigtede finansielle og ikke-finansielle resultater og aflønningsniveauet
- tager højde for følsomheden omkring direktionsaflønning
- består af en relevant kombination af et fast vederlag, kortfristede og langfristede incitamentsordninger som beskrevet i oversigten på side 6 og 7.

## *Proces*

Vederlagsudvalget udarbejder forslag til aflønning af direktionen, der efterfølgende godkendes hvert år af bestyrelsen i overensstemmelse med politikken.

## *Aflønningsprincipper*

Der gælder følgende generelle principper for vederlagets sammensætning og niveauer:

(i) Afstemning med Selskabets formål og bæredygtighed, vores strategi, sammenhæng med langfristede interesser og resultater: NKT har leveret kabelløsninger i mere end 100 år og er en vigtig spiller i omstillingen til grøn energi på områder som off-shore vindenergi og udvidelsen af det elektriske forsyningsnet, som baner vej for den næste teknologiske generation. NKT's aflønningsstrategi søger at balancere behovet for stabilitet og fastholdelse af klassisk, elektrisk knowhow med behovet for at tiltrække nye talenter og viden for at kunne udvikle sig i fremover. Dette afspejles i vores aflønning som følger:

- For at understøtte stabiliteten i en cyklisk virksomhed, især når det drejer sig om vores projektvirksomhed, anvendes der en aflønning fordelt på fast og variabel løn.
- For at sikre, at vi træffer de rigtige beslutninger på lang sigt, men ikke glemmer at levere resultater på kort sigt, anvender vi både kort- og langsigtede incitamentsprogrammer.
- For at kunne tiltrække nye kompetencer og udvide vores teknologiske videnbase, stræber vi efter at aflønne i overensstemmelse med markedspraksis for det samlede aflønningsniveau for den pågældende stilling.

I vores strategi har vi fokus på indtjening og målrettet vækst.



Kort- og langsigtede incitaments aflønninger afspejler vores kommercielle mål gennem performance-måltal, der anvendes til at fastsætte aflønningen. Nærmere oplysninger om de KPI'er, der er anvendt i forbindelse med disse årlige tildelinger, vises i den årlige vederlagsrapport i behørigt omfang. Performance-måltal kan omfatte, men er ikke begrænset til: Salgsomsætning, nye projektordrer, EBITDA, afkastningsgrad (ROCE), koncernens arbejdskapital, kunde-/medarbejdertilfredshed, energisparemål og det samlede afkast til aktionærene (TSR).

(ii) Afstemning med aktionærer og øvrige interessenter: NKT's aflønning, særligt incitamentsbaseret aflønning, vil afstemme ledelsens interesser med aktionærernes og de øvrige interessenters interesser.

(iii) Afstemning med kulturelle værdier: Veldefinerede kommercielle mål og et stærkt formål gør det ikke alene, og det samme gælder organisationsstrukturen. NKT's værdier danner grundlag for alt det, der styrer Selskabets tilgang og adfærd, alt det, der gør os til det, vi er - gør os til NKT. Rammerne for aflønningen er bevidst udviklet omkring NKT's kerneværdier.

(iv) Aflønning tilpasset markedsniveauet: NKT opererer i et globalt marked, hvilket nødvendiggør en konkurrencedygtig aflønning i et globalt miljø. NKT tilbyder derfor efter omstændighederne en markedskonform aflønning for at tiltrække, fastholde og motivere de nødvendige talenter med henblik på opnå NKT's vision, virksomhedsstrategi og øvrige forretningsmæssige målsætninger.

(v) Resultatbaseret løn: En del af vederlagspakken, de kortfristede og langfristede incitamentsordninger, er resultatbaseret, således at vederlagets størrelse afhænger af opnåelsen af væsentlige finansielle og/eller ikke-finansielle mål, som er i overensstemmelse med NKT's strategi. Hvert enkelt vederlagselement er vægtet med henblik på at sikre en fortsat positiv udvikling i Selskabet på såvel kort som lang sigt.

(vi) Gennemsigtighed: NKT's vederlag er struktureret således, at det er transparent for aktionærene og for deltagerne i incitamentsordninger, og således at det er let at sammenholde ledelsens vederlag med ledelsens resultater både på tildelings-, optjenings- og udnyttelsestidspunktet.

Politik for direktionen

Element	Formål og kobling til strategi	Beskrivelse	Mulighed	Resultatmål
Grundløn	At fastsætte et niveau, der gør det muligt for NKT at tiltrække, ansætte og fastholde de talenter, der er nødvendige for at sikre langsigtet værdiskabelse	Fastsættes årligt under hensyntagen til en række faktorer, herunder:  (i) den enkeltes kompetencer, resultater og erfaring, (ii) stigninger i det generelle lønniveau for øvrige medarbejdere, (iii) eksterne markedsdata fra andre sammenlignelige danske og europæiske selskaber, og (iv) den enkeltes ansvarsområder.	Ingen øvre grænse.  Lønstigninger fastsættes under hensyntagen til de i venstre kolonne anførte faktorer.	N/A
Pension	At tilskynde til pensionsplanlægning og langsigtet opsparing	Der indbetales til koncernens bidragsbaserede pensionsordninger, eller der udbetales tilsvarende kontantbeløb	Selskabets pensionsindbetalinger fastsættes under hensyntagen til den generelle pensionsats for øvrige medarbejdere og markedspraksis i det land, hvori ledelsesmedlemmet er bosiddende.	N/A
Goder	At tilbyde konkurrencedygtige og omkostningseffektive goder	Goder kan omfatte, men er ikke begrænset til: firmabil, telefon og privat sundhedsordning.  Der kan foretages mindre ændringer i specifikke goder fra tid til anden.  Der kan tilbydes særlige goder ved ansættelse eller i forbindelse med flytning ved ind- og udstationering.	Betalte goder fastsættes under hensyntagen til det generelle tilbud om medarbejdergoder og markedspraksis i det land, hvori ledelsesmedlemmet er bosiddende.	N/A

Komponent	Formål og sammenhæng til strategi	Funktion	Mulighed	Præstationsmål
Kortsigtet incitamentsordning – årlig bonus	At give incitament til at nå NKT's kortsigtede mål og sikre en klar sammenhæng med værdiskabelsen	<p>Resultatmålene fastsættes normalt hvert år af bestyrelsen.</p> <p>Bestyrelsen træffer beslutning om udbetalinger ud fra graden af målopfyldelse og et ønske om at sikre en rimelig honorering i lyset af koncernens og den enkeltes resultater.</p> <p>Tildelinger udbetales normalt kontant.</p> <p>Bestyrelsen kan tillade, at en del af bonusen udsættes og konverteres til aktier på et senere tidspunkt. Bestyrelsen fastlægger til den tid vilkårene for sådanne tildelinger, herunder længden af en eventuel udsydelsesperiode.</p>	<p>Tildeling af bonus kan maksimalt udgøre 100% af den årlige grundløn i et regnskabsår.</p> <p>Hvis tærskelværdien (<i>threshold performance</i>) nås, udbetales normalt op til 25% af bonusbeløbet, og hvis målresultatet (<i>target performance</i>) nås, udbetales normalt 50%.</p>	<p>Mindst 50% af bonusser er baseret på finansielle resultatkræterier. De enkelte målkræterier, mål og vægtninger kan variere fra år til år afhængig af NKT's strategi for året. Vederlagsrapporten indeholder oplysninger om målkræterierne i et bestemt år.</p>

Element	Formål og kobling til strategi	Beskrivelse	Mulighed	Resultatmål
<p>Langsigtede incitamentsordninger</p>	<p>At give incitament til og belønne resultater, der bidrager til:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Selskabets formål og bæredygtighed</li> <li>• Sikring af interessesammenfald med aktionærer og øvrige interessenter:</li> <li>• Understøttelse af NKT's strategiske prioriteter, og</li> <li>• Tiltrækning, motivering og fastholdelse af direktionens medlemmer.</li> </ul>	<p>Tildeling af performance-aktier (PSU'er) ved opnåelse af langsigtede resultatmål målt over en bestemt periode.</p> <p>Tildelinger er normalt betinget af opfyldelse af performance-kriterier målt over en 3-årig periode, hvilket sikrer en balance mellem langsigtede resultater og muligheden for resultatpåvirkning.</p> <p>De årlige resultatmål fastsættes normalt af bestyrelsen for hver treårscyklus.</p> <p>Tildeling sker normalt i form af en betinget ret til at modtage aktier. Bestyrelsen har retten til at afregne tildelinger kontant.</p> <p>Bestyrelsen kan vælge at foretage en kontant tildeling frem for en tildeling af performance-aktier.</p> <p>Bestyrelsen træffer beslutning om udbetalinger ud fra graden af målopfyldelse og et ønske om at sikre en rimelig honorering i lyset af koncernens samlede resultat.</p> <p>Tildelinger er omfattet af de i ordningen fastsatte vilkår.</p>	<p>Tildeling af bonus kan maksimalt udgøre 100% af den årlige grundløn i et regnskabsår.</p> <p>Hvis tærskelværdien (<i>threshold performance</i>) nås, udbetales normalt op til 25% af tildelingsbeløbet, hvis målresultatet nås, udbetales normalt 50%, og hvis der sker fuld målopfyldelse, udbetales 100%. Vederlagsudvalget fastsætter hvert år størrelsen af udbetalingen for foruddefinerede resultatniveauer inden for dette interval, og oplysninger herom offentliggøres sammen med de enkelte tildelinger.</p> <p>Værdien på optjenings-tidspunktet afhænger af udviklingen i aktiekursen. Værdien på optjenings-tidspunktet kan ikke overstige et beløb svarende til 3 gange personens grundløn på tildelingstidspunktet. I sådanne tilfælde sker der en tilsvarende reduktion af tildelingerne.</p>	<p>Resultaterne opgøres i forhold til rentabilitet, kapitaleffektivitet og afkast til aktionærene.</p> <p>Den årlige vederlagsrapport indeholder oplysninger om målkriterierne i et bestemt år.</p> <p>De rapporterede tal for aktiebaserede tildelinger opgøres i overensstemmelse med IFRS 2 på tildelingstidspunktet for nye tildelinger i det pågældende år, og med yderligere oplysninger om den samlede værdi af alle tildelinger fra koncernregnskabet, og der kan ske offentliggørelse af yderligere oplysninger ud fra en afvejning af markedspraksis for børsnoterede selskaber i Danmark.</p>

## **Eksisterende aftaler**

Denne vederlagspolitik gælder alle aftaler og forhold, der opstår efter godkendelse 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 kortsigtede eller langfristede incitamentsordninger, der er indgået forud for godkendelsen af vederlagspolitikken, eller på aflønning for arbejde, der er udført i henhold til ansættelseskontrakter, som var gældende, inden medarbejderen blev forfremmet til medlem af direktionen. Bestyrelsen kan således fortsat aflønne i overensstemmelse med historiske forpligtelser, alt selvsagt under behørig hensyntagen til indholdet af dagældende generalforsamlingsgodkendte vederlagspolitikker.

## **Tilbagebetaling af variabel løn**

I tilfælde af pligtforsømmelse, eller hvis en årlig bonus eller langsigtet incitamentsaflønning er tildelt på grundlag af regnskaber, der viser sig at indeholde væsentlige fejl, kan Selskabet kræve hel eller delvis tilbagebetaling af for meget udbetalt eller tilgodehavende bonus eller annullere eller inddrage ikke-modnet og/eller modnet langsigtet incitamentsaflønning tildelt direktionen.

## **Rekrutteringsprocedure**

Bestyrelsen vil ved fastlæggelsen af lønpakken i forbindelse med nyansættelser:

- Tage højde for alle relevante faktorer, herunder kandidatens kaliber og markedspraksis
- Om muligt sikre, at den nyansattes lønpakke afspejler vederlagspolitikken i oversigten ovenfor
- Fortsat overholde eksisterende procedurer for interne forfremmelser.

Bestyrelsen er bemyndiget til i individuelle tilfælde at udbetale ekstraordinær incitamentsaflønning i form af bonus eller anden form for incitamentsaflønning i forbindelse med ansættelse af medlemmer til direktionen. Værdien af en sådan ekstraordinær incitamentsaflønning må ikke overstige et beløb svarende til 100% af personens basisløn for hele kalenderåret. Dette beløb er eksklusivt vederlag, som bestyrelsen anser for passende med henblik på at kompensere personen for mistet incitamentsaflønning fra en tidligere arbejdsgiver.

I forbindelse med rekruttering kan bestyrelsen foretage en tildeling med henblik på frikøb af mistede lønmæssige rettigheder fra tidligere ansættelsesforhold.





## Direktørkontrakter og fratrædelsesgodtgørelser

### *Opsigelsesvarsler*

NKT har ingen politik om standardopsigelsesvarsel, men det normale opsigelsesvarsel er:

- 6-9 måneder fra direktørens side
- 12-18 måneder fra Selskabets side.

I særlige tilfælde kan bestyrelsen ved ansættelse af en direktør acceptere et ordinært opsigelsesvarsel (fra Selskabets side) på op til 24 måneder. Såfremt der er aftalt en sådan afvigelse, vil bestyrelsen bestræbe sig på at give en passende begrundelse herfor i den næste årlige vederlagsrapport. Bestyrelsen kan indgå en aftale med en direktør om forlænget opsigelsesvarsel i tilfælde af et kontrolskifte i Selskabet. "Kontrolskifte" defineres som en situation, hvor enten i) en eller flere aktionærer opnår bestemmende indflydelse i Selskabet som defineret i kapitalmarkedslovens § 44, eller ii) hvor alle eller størstedelen af Selskabets forretningsmæssige aktiviteter overdrages til tredjemand. Den samlede opsigelsesperiode i tilfælde af et kontrolskifte kan ikke overstige 24 måneder.

### *Fratrædelsesgodtgørelser for direktører*

Betalinger til direktører i forbindelse med fratrædelse vil normalt bestå af løn, goder, pensionsbidrag, bonus og langsigtede tildelinger (med forbehold af leaver-bestemmelserne nedenfor) og afspejle opsigelsesvarslet i kontrakten.

Bestyrelsen forbeholder sig ret til at foretage andre betalinger i forbindelse med et direktionsmedlems fratrædelse, såfremt betalingen sker i god tro til opfyldelse af en eksisterende retlig forpligtelse (eller udgør erstatning for misligholdelse af en sådan forpligtelse) eller med henblik på afregning af et krav fremsat i forbindelse med fratrædelsen. En fratrædelsesgodtgørelse, inkluderende betaling i opsigelsesperioden, kan ikke overstige et samlet beløb svarende til 24 måneders løn. Den maksimale fratrædelsesgodtgørelse kan omfatte alle vederlagselementer, både faste og variable elementer.

## Behandling af udestående incitamentstildelinger

Ordning	Behandling af leavers
Årlig bonus	Behandlingen af leavers afhænger af eventuelle restriktioner i henhold til gældende lokal lovgivning og af, hvad der måtte følge af den enkelte kontrakt. Som udgangspunkt tildeles der kun forholdsmæssig bonus svarende til den del af et regnskabsår, hvor direktøren aktivt varetager hvervet og bidrager til værdiskabelsen i Selskabet. Hvis Selskabet bringer direktionsmedlemmets ansættelse i Selskabet til ophør som følge af direktionsmedlemmets væsentlige misligholdelse af sine forpligtelser, bortfalder den årlige bonus.
Langsigtet incitamentsaf-lønning	<p><i>Performance-aktieprogram</i></p> <p>Hvis direktionsmedlemmet anses for en "good leaver", vil medlemmet normalt være berettiget til en forholdsmæssig andel af de tildelte PSU'er svarende til ansættelsestiden i performance-perioden (1/36 for hver måneds ansættelse i performance-perioden). Den forholdsmæssige andel optjenes og tildeles som udgangspunkt på det normale tidspunkt (dvs. ved performance-periodens udløb). Vederlagsudvalget kan under visse omstændigheder vælge ikke at foretage en forholdsmæssig tildeling/fremskyndelse af optjeningen.</p> <p>I denne sammenhæng anses direktionsmedlemmet for en "good leaver" i tilfælde af: (i) dødsfald, (ii) opsigelse fra arbejdsgiverens/selskabets side uden misligholdelse fra direktionsmedlemmets side, (iii) fratrædelse som følge af arbejdsgiverens/selskabets væsentlige misligholdelse, (iv) fratrædelse med vederlagsudvalgets accept, (v) hvis direktionsmedlemmet er berettiget til (ville have været berettiget til som følge af sin alder) folkepension/firmapension/efteløn eller (vi) andre årsager efter vederlagsudvalgets skøn.</p> <p>Et direktionsmedlem, der anses for en "bad leaver", mister retten til tildelte PSU'er, der endnu ikke er optjent på fratrædelsesdatoen, og vil ikke have krav på fremtidige PSU'er, hverken helt eller delvist. Retten bortfalder automatisk uden varsel på fratrædelsesdatoen.</p>

## Afvigelser fra politikken

Bestyrelsen kan foretage mindre justeringer af vederlagspolitikken af regulatoriske, valutakontrolmæssige, skattemæssige og administrative årsager eller for at tage højde for en ændring i lovgivningen uden at indhente aktionærernes godkendelse af ændringen.

Bestyrelsen kan beslutte, at der skal gælde specifikke bestemmelser om fremskyndet optjening eller udnyttelse samt om justering af incitamentsordningerne i tilfælde af selskabsmæssige ændringer (fx hel eller delvis overtagelse, væsentligt frasalg af aktiviteter, spaltning, fusion eller anden sammenlægning af Selskabet). Bestyrelsen kan også justere de(n) langsigtede incitamentsordning(er) som følge af ændringer i Selskabets kapitalstruktur eller i tilfælde af andre væsentlige begivenheder.

Bestyrelsen kan også inden for rammerne af denne politik justere målene og/eller fastsætte andre målkriterier og vægtninger, hvis der indtræder begivenheder, som efter bestyrelsens opfattelse gør de oprindelige mål eller betingelser uhensigtsmæssige, således at en ændring er nødvendig for at sikre, at målene og målkriterierne kan tjene deres oprindelige formål. Bestyrelsen skal sikre, at de justerede mål/målkriterier efter bestyrelsens skøn ikke er sværere at realisere end de oprindelige.



Bestyrelsen kan i særlige tilfælde og inden for lovgivningens grænser beslutte midlertidigt at fravige vederlagspolitikken, dog højst frem til vedtagelsen af en ny vederlagspolitik på generalforsamlingen. Sådanne særlige omstændigheder omfatter kun situationer, hvor en fravigelse fra vederlagspolitikken anses for afgørende af hensyn til NKT's samlede langsigtede interesser og bæredygtighed eller for at sikre NKT's overlevelse. Bestyrelsen skal hurtigst muligt fremlægge fravigelsen og den foreslåede nye politik for generalforsamlingen, der vil skulle godkende denne med bindende virkning.

I situationer, hvor der er sket en fravigelse fra retningslinjerne i denne vederlagspolitik, modtager aktionærerne vederlagsoplysninger senest på næste ordinære generalforsamling.

### **Hvordan løn- og ansættelsesvilkår er inddraget ved udarbejdelsen af politikken**

Når bestyrelsen og vederlagsudvalget træffer beslutning om ledelsens aflønning og fastlægger indholdet af vederlagspolitikken, tages der højde for det generelle aflønningsniveau i NKT. Vederlagsudvalget foretager mindst hvert andet år en gennemgang af det globale aflønningsniveau og inddrager oplysninger om lønudviklingen for at sikre en ensartet aflønning på tværs af de forskellige organisationsniveauer i koncernen.

Ved fastsættelsen af vederlaget til medarbejdere anvendes de samme principper og resultatmål som for vores ledelse. NKT tilbyder et vederlag, der er tilpasset det lokale markedsniveau, og karrieremuligheder, som tiltrækker de mest talentfulde medarbejdere. NKT anerkender høj individuel performance, hvilket afspejles i differentieret vederlæggelse. Ved fastsættelse af lønnen vurderer lederen, om medarbejderens løn ligger på markedsniveau, og inddrager også andre faktorer såsom medarbejderens erfaring og vedvarende resultater.

Derudover vurderer direktionen hvert år det generelle lønniveau i NKT og foretager hvert andet år en benchmarkundersøgelse af relevante populationer.

NKT har p.t. kontantbonusprogrammer for alle topledere i sit Extended Leadership Team, som omfatter omkring 80 af de øverste ledere i Selskabet. I et historisk perspektiv har ikke alle medarbejdere p.t. mulighed for at indgå i bonusprogrammer. Det indgår dog på sigt i NKT's aflønningsstrategi at øge anvendelsen af variabel aflønning for relevante medarbejdere for at give incitament til deres præstation.

Der kan tilbydes aktiebaserede incitamentsordninger til en gruppe af topledere afhængigt af dens område og langsigtede strategiske indvirkning på Selskabet. For disse ordninger gælder tilsvarende ledelses- og præstationsprincipper som for de incitamentsordninger, der gælder for direktionen.

### **Godkendelse og offentliggørelse**

Denne vederlagspolitik er godkendt af bestyrelsen den 12. januar 2021 og godkendt på Selskabets ordinære generalforsamling den 25. marts 2021.

Vederlagspolitikken ligger på NKT's website på: [*indsæt link til den opdaterede politik*].