

VEDERLAGSPOLITIK

Vederlagspolitik for bestyrelsen og direktionen i NKT Holding A/S og direktionerne i NKT's forretningsområder, herunder overordnede retningslinjer for incitamentsprogrammer

1. INDLEDNING

NKT Holding A/S ("**Selskabet**") vederlagspolitik for bestyrelsen og direktionen omfatter principper for vederlæggelse af bestyrelsen og direktionen (herunder **bestyrelserne og** direktionerne i forretningsområderne Nilfisk, NKT Cables og **NKT Photonics Group**). Ved direktionen forstås den til Erhvervsstyrelsen anmeldte direktion.

NKT **Selskabet** anvender vederlæggelse af bestyrelsen og vederlæggelse og incitamentsaflønnning af direktionerne med det formål at sikre interessesammenfald mellem **selskabets Selskabets** bestyrelse, direktion og aktionærer og med henblik på stedse at fastholde bestyrelsen og direktionens motivation for at opnå de af **selskabet Selskabet** fastsatte mål.

Bestyrelsen har i overensstemmelse med selskabslovens § 139 udarbejdet overordnede retningslinjer for **selskabets** incitamentsaflønnning af bestyrelse og direktion i **NKT Holding A/S Selskabet og dets forretningsområder** og forelagt disse til generalforsamlingens godkendelse (se punkt 3).

2. PRINCIPPER FOR VEDERLÆGGELSE AF BESTYRELSEN **BESTYRELSENE OG DIREKTIONERNE**

Bestyrelsen

Bestyrelsen evaluerer bestyrelsesmedlemmernes honorar med hyppige intervaller baseret på anbefalinger fra vederlagsudvalget. Under udarbejdelsen af vederlagsudvalgets anbefaling vil udvalget lade sig vejlede af relevante sammenligninger med andre større danske børsnoterede selskaber. Bestyrelsen fremsætter forslag til honorar til bestyrelsesmedlemmerne for det indeværende år på den ordinære generalforsamling, hvor honoraret godkendes som et selvstændigt punkt på dagsordenen.

Hvert bestyrelsesmedlem modtager et fast honorar pr. år, der for almindelige bestyrelsesmedlemmer fastsættes som et basishonorar, mens formandskabet modtager multipla heraf: Bestyrelsesformanden modtager 3 gange basishonoraret og næstformanden modtager 2 gange basishonoraret. For deltagelse i de af **NKT Holding A/S Selskabet** nedsatte bestyrelsesudvalg gælder følgende aflønning:

Revisionsudvalgets formand vederlægges med DKK 200.000, mens udvalgets andet medlem vederlægges med DKK 100.000.

Vederlagsudvalgets og nomineringsudvalgets formænd vederlægges hver med DKK 100.000, og det andet medlem af hvert udvalg vederlægges hver med DKK 50.000.

Formanden for hvert af de nedsatte arbejdsudvalg i henholdsvis Nilfisk og NKT Cables vederlægges med DKK 200.000, og det andet medlem af hvert af de ovennævnte udvalg vederlægges med DKK 100.000, mens vederlaget for **NKT Photonics Group** udgør DKK 150.000 til formanden og DKK 75.000 til det andet medlem.

Udgifter, såsom rejse og indkvartering i relation til bestyrelsesmøder m.v., refunderes.

Medlemmer af bestyrelserne i Nilfisk, NKT Cables og NKT Photonics, der samtidigt er medlemmer af Selskabets bestyrelse eller er ansat i NKT koncernen, modtager ikke vederlag relateret til deres bestyrelsesposter i Nilfisk, NKT Cables og NKT Photonics.

Direktionerne

Bestyrelsens vederlagsudvalg fremsætter forslag om direktionernes vederlag **til direktionerne i Selskabet, Nilfisk, NKT Cables og NKT Photonics**, der behandles og besluttet af bestyrelsen **de respektive bestyrelser**.

Vederlaget til direktionserne evalueres årligt i forhold til andre sammenlignelige virksomheder.

Vederlagspakken til direktionserne består som udgangspunkt af en fast årlig, kontant gage, en kontant bonusordning, en langsigtet incitamentsordning (aktie- eller bonusbaseret) og andre goder i form af sædvanlige ikke-monetære goder og refundering af udgifter afholdt i forbindelse med arbejdets udførelse.

Pension

Pensionsbidraget for direktionserne udgør op til 15% af den faste basisløn.

Andre goder

Direktionerne modtager sædvanlige ikke-monetære goder, såsom firmabil, telefon mv. Udgifter afholdt af direktionserne i forbindelse med rejser, konferencer, uddannelse, mv. refunderes.

Fratrædelsesgodtgørelse

Opsigelsesvarslet over for koncernens direktører kan maksimalt udgøre 18 måneder. I forbindelse med væsentlige ændringer i selskabets **Selskabets, Nilfisks, NKT Cables' eller NKT Photonics'** ejerstruktur kan disse opsigelsesvarsler i en overgangsperiode dog forlænges med seks måneder.

3. OVERORDNEDE RETNINGSLINJER FOR INCITAMENTS AFLØNNING AF BESTYRELSEN OG DIREKTIONEN I NKT HOLDING A/S, JF. SELSKABSLOVENS § 139

NKT Holding A/S **Selskabet** har i en årrække anvendt incitaments aflønning af direktionserne, hvorimod bestyrelsen ikke er incitaments aflønnet. Disse retningslinjer vedrører derfor alene selskabets incitaments aflønning af direktionserne i NKT Holding A/S **direktionerne i Selskabet, Nilfisk, NKT Cables og NKT Photonics.**

Incitamentsprogrammer for direktionserne kan bestå af aflønning med aktier, aktieoptioner, tegningsoptioner, **betingede aktier, fantomaktier** (herefter samlet benævnt "aktiebaserede incitaments aflønninger"), samt **fantomaktier** og bonusaftaler.

Selskabet har hidtil benyttet tegningsoptioner og bonusaftaler som incitaments aflønning af direktionserne.

Aktiebaserede incitaments aflønninger

Direktionen kan - efter beslutning fra bestyrelsen **Selskabets bestyrelse** - årligt tildeles aktiebaseret incitaments aflønning med en værdi, der kan udgøre op til 50% af den enkelte direktørs faste årlige løn inklusiv pension. Værdien af aktieoptioner, tegningsoptioner, **betingede aktier, fantomaktier** o.lign. opgøres i henhold til Black & Scholes formel.

Det fastsættes i beslutningen om aktiebaserede incitaments aflønninger, hvorvidt direktionserne skal betale vederlag herfor eller ej. Tildelingen kan ske på vilkår, der medfører en fordelagtig beskatning for den enkelte direktør, **mod at selskabet herunder hvor Selskabet** ikke får skattefradrag for de omkostninger, der er forbundet med tildelingen.

Det kan fastsættes i vilkårene for den aktiebaserede incitaments aflønning, at eventuel udnyttelse af de underliggende instrumenter tidligst kan ske tre år efter tildelingen og senest seks år efter tildelingen. Bestyrelsen kan endvidere fastsætte i vilkårene, at eventuel udnyttelse er betinget af en særlig målopfyldelse i form af forskellige "key performance indicators" ("KPI"), herunder vækst i for eksempel EBITDA, EBIT, afkast til aktionærerne, likvide midler, performance i forhold til konkurrenter mv. ("Matching Shares/Performance Shares"). **Vilkårene for den aktiebaserede incitaments aflønning kan fastsætte, at afvikling kan ske kontant og direktionserne kan tildeles en kontant betaling i kombination med eller i stedet for aktiebaseret incitaments aflønning.**

Selskabet har hidtil benyttet tegningsoptioner ("Warrants"); hvor udnyttelseskursen som minimum svarer til den gennemsnitlige markedskurs for selskabets aktier i måneden inden tildelingen, medmindre bestyrelsen måtte fastsætte en anden markedsmaessig ansvarlig udnyttelseskurs. Udnyttelseskursen har været tillagt en indeksering for hvert år indtil udnyttelse finder sted, men selskabet forbeholder sig ret til at undlade anvendelse af en sådan indeksering. Tegningsoptionen bliver fratrukket den dividende, der løbende måtte blive udbetalt.

Bestyrelsen kan beslutte at kompensere for vilkårsforringelser som følge af ændring af selskabets kapitalstruktur eller fremsættelse af købstilbud på selskabets aktier. Aktier til brug for eventuel opfyldelse af aktie aflønning kan tilvejebringes ved udstedelse af nye aktier eller brug af egne aktier. Bestyrelsen kan også beslutte, at udnyttelse kan ske ved differenceafregning.

Bestyrelsen **Selskabet bestyrelse** har ret til at ændre eller afskaffe et eller flere incitamentsprogrammer, der er etableret (men endnu ikke fuldt udnyttet) i overensstemmelse med denne politik, herunder enhver KPI, forudsat at en sådan ændring ligger inden for vederlagspolitikens generelle principper og ikke påvirker det overordnede anvendelsesområde og formål.

Bonus

Der kan ske en årlig bonusudbetaling til den enkelte direktør, forudsat at de forudsætninger, mål og betingelser, der er fastsat i direktørens bonusaftale, opfyldes.

Kriterierne for tildeling af bonus kan være opnåelse af angivne omsætnings- eller indtjeningsmål, eller at særlige enkeltstående opgaver gennemføres, herunder for eksempel væsentlige opkøb eller frasalg.

En direktør kan på basis af en bonusaftale opnå en bonus pr. år svarende til ~~30~~ **70%** af den faste årsløn. Bestyrelsen

bemyndiges til i særlige tilfælde at tildele den enkelte direktør - udover eventuel ordinær bonus - en ekstraordinær bonus på 100% af den faste løn. Værdien af den samlede årlige tildelte bonus vil fremgå af selskabets årsrapport.

Ovenstående skal ikke gælde kontant betaling, der sker til direktionen i relation til aktiebaseret incitamentsaflønnning nævnt ovenfor, herunder i relation til fantomaktier.

Konkrete aftaler

Konkrete aftaler om incitamentsaflønnning med direktionen eller ændringer i eksisterende aftaler, kan alene indgås inden for rammerne af nærværende retningslinjer. Aftaler eller ændringer heri, der ikke falder inden for rammerne af retningslinjerne, skal godkendes af generalforsamlingen, før de træder i kraft.

Vedtaget på NKTs ordinære generalforsamling afholdt den ~~25~~ **21. marts 2015 april 2017**.