

UDKAST

I TILFÆLDE AF UOVERENSSTEMMELSER HAR DEN DANSKE TEKST FORRANG

VEDERLAGSPOLITIK FOR BESTYRELSEN OG DIREKTIONEN I NILFISK HOLDING A/S - OVERORDNEDE RETNINGSLINJER FOR INCITAMENTSORDNINGER

1. INDLEDNING

- 1.1 Nilfisk Holding A/S' ("Selskabets") vederlagspolitik for bestyrelsen og direktionen indeholder principper for vederlæggelse samt overordnede retningslinjer for incitamentsaflønnning af bestyrelsen og direktionen (herunder bestyrelsen og direktionen i Nilfisk A/S). Ved direktionen forstås den til Erhvervsstyrelsen anmeldte direktion.
- 1.2 Selskabet anvender vederlæggelse af bestyrelsen og vederlæggelse og incitamentsaflønnning af direktionen med det formål at sikre interessesammenfald mellem Selskabets og Nilfisk A/S' bestyrelse, direktion og aktionærer og med henblik på stedse at fastholde bestyrelsens og direktionens motivation for at opnå de af Selskabet fastsatte mål.
- 1.3 Bestyrelsen har i overensstemmelse med selskabslovens § 139 udarbejdet overordnede retningslinjer for incitamentsaflønnning af bestyrelse og direktion i Selskabet og i Nilfisk A/S og har forelagt disse retningslinjer til generalforsamlingens godkendelse (se punkt 3).

2. PRINCIPPER FOR VEDERLÆGGELSE AF BESTYRELSEN OG DIREKTIONEN

2.1 Bestyrelsen

- 2.1.1 Bestyrelsen evaluerer bestyrelsesmedlemmernes honorar med hyppige intervaller baseret på anbefalinger fra vederlagsudvalget. Under udarbejdelsen af vederlagsudvalgets anbefalinger lader udvalget sig vejlede af relevante sammenligninger med andre større danske selskaber. Forslag til honorar til bestyrelsesmedlemmerne for det indeværende år forelægges på den ordinære generalforsamling, før honoraret godkendes. Bestyrelsens honorar godkendes som et selvstændigt punkt på dagsordenen for generalforsamlingen.
- 2.1.2 Hvert bestyrelsesmedlem modtager et fast honorar pr. år. Ordinære bestyrelsesmedlemmer modtager et fast beløb (basishonorar), mens formandskabet modtager multipla heraf: Bestyrelsesformanden modtager 3 gange basishonoraret, og næstformanden modtager 2 gange basishonoraret. For deltagelse i de af Selskabet nedsatte bestyrelsesudvalg gælder følgende aflønning:
- 2.1.3 Revisionsudvalgets formand vederlægges med DKK 200.000, mens udvalgets andet medlem vederlægges med DKK 100.000.
- 2.1.4 Vederlagsudvalgets og nomineringsudvalgets formænd vederlægges hver med DKK 100.000, og det andet medlem af hvert udvalg vederlægges hver med DKK 50.000.
- 2.1.5 Udgifter såsom rejse og indkvartering i relation til bestyrelsesmøder samt relevant uddannelse refunderes.
- 2.1.6 Uagtet pkt. 2.1.2 gælder det, at medlemmer af bestyrelsen i Nilfisk A/S, der samtidigt er medlemmer af Selskabets bestyrelse eller er ansat i Nilfisk-koncernen, ikke modtager specifikt vederlag relateret til deres bestyrelsesposter i Nilfisk A/S.

2.2 Direktionen

- 2.2.1 Vederlagsudvalget fremsætter forslag om vederlag til direktionen i Selskabet og Nilfisk A/S, der behandles og besluttet af den respektive bestyrelse. Såfremt et medlem af Selskabets direktion samtidig fungerer som koncern-CEO eller koncern-CFO, modtager denne kun én vederlagspakke som vedtaget af Selskabets bestyrelse.
- 2.2.2 Vederlaget til direktionen evalueres årligt i forhold til vederlaget i andre sammenlignelige virksomheder.
- 2.2.3 Vederlagspakken til direktionen består af en fast basisløn, en kortsigtet 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.

2.3 Pension

- 2.3.1 Pensionsbidraget for direktionen udgør op til 15 % af den faste basisløn.

2.4 Andre goder

- 2.4.1 Direktionen modtager særlige ikke-monetære goder, såsom firmabil, telefon mv. Udgifter afholdt af direktionen i forbindelse med rejser, konferencer, uddannelse, mv. refunderes.

2.5 Fratrædelsesgodtgørelse

- 2.5.1 Opsigelsesvarslet over for direktørerne kan maksimalt udgøre 18 måneder. I forbindelse med væsentlige ændringer i Selskabets eller Nilfisk A/S' ejerstruktur kan disse opsigelsesvarsler i en overgangsperiode dog forlænges med seks måneder.

3. OVERORDNEDE RETNINGSLINJER FOR INCITAMENTS AFLØNNING AF BESTYRELSEN OG DIREKTIONEN, JF. SELSKABSLOVENS § 139

- 3.1 Medlemmer af Selskabets og Nilfisk A/S' direktion kan blive incitaments aflønnet, hvorimod medlemmer af bestyrelsen ikke deltager i nogen incitamentsordninger.
- 3.2 Incitamentsordninger for direktionen kan bestå af aflønning med aktier, aktieoptioner, tegningsoptioner, betingede aktier, fantomaktier (herefter samlet benævnt "aktiebaserede incitamenter") og bonusaftaler.

3.3 Aktiebaserede incitamenter

- 3.3.1 Efter beslutning fra Selskabets bestyrelse kan direktionen årligt tildeles aktiebaseret incitaments aflønning til en værdi, der kan udgøre op til 50% af den enkelte direktørs faste årsløn inklusive pension. Værdien af aktieoptioner, tegningsoptioner m.v. opgøres i henhold til en Black & Scholes formel.
- 3.3.2 Det fastsættes i beslutningen om aktiebaserede incitamenter, hvorvidt direktionen skal betale vederlag herfor eller ej. Tildelingen af aktiebaserede incitamenter skal ske til markedskurs. En eventuel rabat skal være baseret på performancekriterier eller andre kriterier, der berettiger en sådan underkurs. Incitaments aflønningen kan ske på vilkår, der medfører en fordelagtig beskatning for den enkelte direktør, herunder hvor Selskabet ikke får skattefradrag for de omkostninger, der er forbundet med tildelingen.

- 3.3.3 Udnyttelse af aktiebaserede incitamenter skal tidligst kunne 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 aktionærene, likvide midler, performance i forhold til konkurrenter mv. ("Matching Shares/Performance Shares").
- 3.3.4 Bestyrelsen kan beslutte at kompensere for vilkårsforringelser som følge af ændringer i Selskabets kapitalstruktur eller fremsættelse af købstilbud på Selskabets aktier. Aktier til brug for eventuel opfyldelse af aktieaflønnings kan tilvejebringes ved udstedelse af nye aktier eller brug af egne aktier. Selskabets bestyrelse kan også beslutte, at udnyttelse af tegningsoptioner kan ske ved differenceafregning.
- 3.3.5 Selskabets 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 retningslinjer og ikke påvirker det overordnede anvendelsesområde og formål.

3.4 Bonusaftaler

- 3.4.1 Der kan udbetales en årlig bonus til den enkelte direktør, forudsat at de forudsætninger, mål og betingelser, der er fastsat i bonusaftalen, opfyldes.
- 3.4.2 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 m.v.
- 3.4.3 En direktør kan på basis af en bonusaftale opnå en bonus pr. år svarende til 40% af den faste årsløn. CEO'en kan dog opnå en bonus pr. år svarende til 70% af den faste årsløn. Værdien af den samlede årlige tildelte bonus vil fremgå af Selskabets årsrapport.

3.5 Konkrete aftaler

- 3.5.1 Konkrete aftaler om incitamentsaflønnings med direktionen eller ændringer i eksisterende aftaler kan alene indgås inden for rammerne af nærværende retningslinjer. Aftaler eller ændringer, der ikke falder inden for rammerne af disse retningslinjer, skal godkendes på den ordinære generalforsamling, før de træder i kraft.

Vedtaget i forbindelse med oprettelsen af Nilfisk Holding A/S på NKT A/S' ekstraordinære generalforsamling den 10. oktober 2017.