

H+H International A/S

Vederlagspolitik for bestyrelsen og direktionen

1 OMFANG OG ÆNDRINGER

Denne vederlagspolitik (Politik) for H+H International A/S (H+H) vedrører aflønning af de bestyrelses- og direktionsmedlemmer, der er registreret hos Erhvervsstyrelsen.

Denne Politik erstatter politikken vedtaget af generalforsamlingen den 2. april 2020, inklusive efterfølgende uvæsentlige og offentliggjorte ændringer af bestyrelsen.

Samtlige vederlagsaftaler med medlemmer af bestyrelsen og direktionen - uanset om der er tale om nye aftaler eller ændringer i eller forlængelse af eksisterende aftaler - der indgås efter vedtagelse af denne Politik, skal være i overensstemmelse med Politikken, hvorimod vederlagsaftaler forud for vedtagelsen af denne Politik fortsat vil være gældende på de allerede aftalte vilkår.

2 FORMÅL

Strategien for H+H og H+H's datterselskaber (H+H-koncernen) fastlægges af bestyrelsen med fokus på at sikre den fortsatte langsigtede bæredygtige udvikling af H+H-koncernens virksomhed og samtidig værdiskabelse for aktionærerne.

Det overordnede formål med denne Politik er at skabe rammer for aflønning af H+H's bestyrelse og direktion, der understøtter opnåelse af strategien ved at give mulighed for aflønningsvilkår:

- der tiltrækker, motiverer og fastholder kompetente medlemmer af bestyrelsen og direktionen,
- der giver bestyrelsen mulighed for at fastlægge resultatkræfter (herefter KPI'er) for hhv. kort- og langsigtede incitamentsordninger, der guider og motiverer direktionen til effektivt at eksekvere på strategimålene uden at acceptere urimelige risici og således bidrage til H+H's bæredygtighed på lang sigt, og
- der skaber balance og samspil mellem elementerne i vederlagspakken (dvs. det faste vederlag samt kort- og langsigtede incitamentsordninger), der sammen med de angivne KPI'er sikrer overensstemmelse mellem direktionens incitament og H+H's og aktionærernes interesser.

3 BESTYRELSESVEDERLAG

3.1 Generelt

Bestyrelsesvederlaget skal være konkurrencedygtigt, men ikke markedsledende, set i forhold til vederlag, der betales i andre sammenlignelige virksomheder og koncerner med internationale aktiviteter.

3.2 Fast årligt vederlag

Bestyrelsen skal modtage vederlag i form af årlige faste honorarer, og bestyrelsesformanden og eventuel næstformand skal modtage et højere honorar end de ordinære bestyrelsesmedlemmer som følger:

- årligt fast basis bestyrelseshonorar - til alle ordinære bestyrelsesmedlemmer
- 3 x det årlige faste basis bestyrelseshonorar - til bestyrelsesformanden
- 1,5 x det årlige faste basis bestyrelseshonorar - til en eventuel næstformand for bestyrelsen

Medlemmer af bestyrelseskomitéer skal modtage vederlag i form af årlige faste honorarer, og formanden for revisionskomitéudvalget skal modtage et højere honorar end de ordinære medlemmer af bestyrelseskomitéer som følger:

- årligt fast basis bestyrelseskomitéhonorar til alle ordinære medlemmer af en bestyrelseskomité
- 2 x det årlige faste basis bestyrelseskomitéhonorar til formanden for revisionskomitéen

Hvis et bestyrelsesmedlem vælges til bestyrelsen på en ekstraordinær generalforsamling, og hvis et bestyrelsesmedlem udtræder på et andet tidspunkt end på den ordinære generalforsamling, skal der udbetales et bestyrelseshonorar hhv. honorar for deltagelse i bestyrelseskomité(er) i det regnskabsår, hvori det pågældende medlem indtræder eller udtræder, i forhold til den tidsperiode, hvor medlemmet var medlem i det pågældende regnskabsår. De årlige faste honorarer udbetales kvartalsvist; dog skal den første betaling ikke ske førend efter generalforsamlingens godkendelse af de årlige honorarniveauer for det pågældende regnskabsår.

Vederlag til bestyrelsen vurderes årligt af bestyrelsen efter indstilling fra vederlagsudvalget. Indstillingerne er baseret på sammenligninger med relevante sammenlignelige virksomheder med hensyntagen til kompleksiteten af H+H's virksomhed, ledelsesstrukturen, antal møder og bestyrelsesmedlemmer samt bestyrelsens sammensætning i forhold til kompetencer, international erfaring mv. Bestyrelsen beslutter herefter, hvilket forslag til honorarer for det pågældende regnskabsår, der skal fremlægges for generalforsamlingen til godkendelse.

3.3 Fast vederlag for ad hoc-opgaver

Bestyrelsesmedlemmer, der af bestyrelsen får pålagt særlige ad hoc-opgaver ud over deres almindelige opgaver i bestyrelsen og i de bestyrelsesudvalg, de deltager i, kan modtage særskilt fast vederlag, der er tilpasset omfanget af de tildelte ad hoc-opgaver.

3.4 Incitamentsbaseret vederlag

Medlemmer af bestyrelsen modtager ikke nogen form for incitamentsbaseret vederlag. Tilsvarende skal der ikke udbetales noget fastholdelses- eller fratrædelsesvederlag til medlemmer af bestyrelsen.

3.5 Social sikring og ledelsesansvarsforsikring

H+H kan dække bestyrelsesmedlemmers lovpligtige bidrag til social sikring og lignende skatter, der pålægges af udenlandske myndigheder i relation til bestyrelsesvederlag. H+H skal desuden tegne sædvanlig ledelsesansvarsforsikring.

3.6 Refusion af udlæg

Rimelige udgifter til rejser, ophold og øvrige omkostninger i forbindelse med bestyrelses- og bestyrelsesudvalgsmøder og øvrige aktiviteter, der er relateret til bestyrelsen eller et bestyrelsesudvalg, skal betales eller refunderes af H+H mod fremvisning af kvitteringer.

4 VEDERLAG TIL DIREKTIONEN

4.1 Generelt

Vederlaget til direktionen skal være konkurrencedygtigt, men ikke markedsledende, set i forhold til vederlag, der betales i andre sammenlignelige virksomheder med internationale aktiviteter.

4.2 Vederlagskomponenter og -principper

Komponenterne i direktionens samlede vederlag sammensættes med udgangspunkt i markedspraksis og H+H's specifikke strategi på et givet tidspunkt. Direktionens vederlag kan bestå af en kombination af:

Vederlagskomponenter	Årlig maksimal værdi
Fast løn (inkl. eventuelt pensionsbidrag) (herefter samlet benævnt "fast løn")	100 %
Ikke-ordinære faste goder som f.eks. firmabil og eventuelle bruttolønde*	10 %
Kontantbaseret kortsigtet incitamentsafløbning	40 %
Aktiebaseret langsigtet incitamentsafløbning	60 %**

* Derudover kan der være ordinære goder såsom virksomhedsbetalte forsikringer (livs-, sundheds-, ulykkes-, ledelsesansvarsforsikring mv.), telefon, bredbånd, nyhedsabonnementer mv., men værdien af disse goder udgør kun en lille del af det samlede årlige vederlag.

** Maksimal værdi ved igangsættelse af ordningen.

Ved sammensætning af direktionens samlede vederlagspakke i forhold til valg af vederlagskomponenter og deres indbyrdes balance er aflønningen af de øvrige medarbejdere i H+H taget i betragtning. Kompetencer, pligter og ansvar samt vigtigheden af fastholdelse af hvert direktionsmedlem skal også tages i betragtning. For at understøtte opfyldelsen af H+H's strategi følger aflønningen af H+H's øvrige medarbejdere samme overordnede principper og for nøglemedarbejdere også de samme vederlagskomponenter og KPI'er beskrevet i denne Politik.

Andre faktorer, der skal tages i betragtning ved vurdering og fastlæggelse af niveauet for hver vederlagskomponent og KPI'erne for incitamentsafløbningen, er H+H-koncernens strategiske udfordringer og muligheder, den løbende

eksekvering af strategien og de opnåede resultater, H+H-koncernens størrelse, forretningens kompleksitet samt aflønningspraksis og lønniveauer i sammenlignelige virksomheder. Det samlede vederlag til direktionsmedlemmer skal årligt vurderes af vederlagsudvalget, og eventuelle justeringer besluttet af bestyrelsen.

Formålet er til enhver tid at have en vederlagspakke, der er tilstrækkelig konkurrencedygtig til, at H+H kan tiltrække, motivere og fastholde direktionsmedlemmer med de relevante kvalifikationer for derigennem at sikre, at direktionen præsterer på højt niveau både på kort og lang sigt og således får mest muligt ud af H+H-koncernens potentiale og muligheder, samtidig med at direktionen forudser og håndterer de risici og udfordringer, som H+H-koncernen står over for. Med en større allokering til den langsigtede incitamentsordning (op til 60 %) end til den kortsigtede incitamentsordning (op til 40 %) er der incitament til at opnå forskellige årlige strategimål, mens det samtidigt sikres, at direktionsmedlemmerne primært fokuserer på H+H's bæredygtige rentabilitet på lang sigt i overensstemmelse med den langsigtede strategi samt aktionærernes interesser. Overensstemmelse med aktionærinteresser sikres yderligere ved at have en 3-årig optjeningsperiode for de langsigtede incitamentsordninger samt revolverende langsigtede incitamentsordninger således, at der startes en ny langsigtet incitamentsordning op i hvert regnskabsår, da dette sikrer, at værdien af en stor del af direktionens vederlag løbende er afhængig af aktiekursudviklingen på H+H's aktie.

4.3 Fast vederlag

Den faste løn skal være på markedsniveau set i forhold til sammenlignelige virksomheder og skal afspejle direktionsmedlemmets kvalifikationer. Ved fastsættelse af den faste løn og de faste goder skal omfanget af eventuelt variabelt vederlag ligeledes tages i betragtning. Ingen af de faste vederlagskomponenter skal være resultatafhængige.

Direktionsmedlemmerne modtager ikke vederlag for bestyrelsesposter i andre virksomheder i H+H-koncernen.

I tillæg til den faste løn kan direktionsmedlemmerne ligeledes modtage arbejdsrelaterede goder i overensstemmelse med sædvanlig markedspraksis som eksempelvis firmabil eller tilskud til bil, gratis telefon, bredbånd på hjemadresse, nyhedsabonnementer og visse forsikringer (fx. ulykkes-, sundheds- og ledelsesansvarsforsikring), samt goder der indgår i en bruttolønsordning (fx. it-udstyr, abonnementer og medlemskaber).

Endelig kan H+H godtgøre direktionsmedlemmer for personskat på rejseudgifter og tilskud til bolig- eller hoteludgifter, der betales af H+H for direktionsmedlemmer, der bor for langt fra H+H's hovedkontor til at kunne pendle hver dag.

4.4 Incitamentsaflønning

Incitamentsaflønning kan bestå af to elementer: en kortsigtet incitamentsordning og en langsigtet incitamentsordning, hvor begge skal være resultatafhængige og uden noget garanteret vederlag. De KPI'er, der hvert år fastlægges af bestyrelsen ved igangsættelse af hver af de to ordninger, skal sikre en overensstemmelse mellem bonusaflønningen og H+H's strategi samt aktionærinteresser.

KPI'erne kan være finansielle og ikke-finansielle. Samtlige KPI'er skal klart defineres og kunne måles, således at det er muligt at fastlægge i hvilket omfang, hver KPI er opfyldt baseret på fakta og data kun med en begrænset mulighed for at udøve et skøn. I hvilket omfang KPI'erne er opfyldt skal vurderes på basis af fakta og data i de(t) relevante reviderede regnskab(er), andre meddelelser udsendt som selskabsmeddelelser, fakta og data, der offentliggøres i lovpligtige rapporter tilgængelige på H+H's hjemmeside (fx. redegørelse om god selskabsledelse) og lignende oplysninger, der offentliggøres af virksomheder, der indgår i den peer-gruppe, der er defineret under et peer-gruppe-KPI. Hvis nogle fakta eller data relevante i forhold til at kunne måle, i hvilket omfang en KPI er opfyldt, ikke er offentliggjort som beskrevet (fx. i relation til visse bæredygtigheds-statistikker mv.), kan bestyrelsen frit søge at få de data og fakta, der fremlægges af direktionen, valideret ved edsvorne erklæringer fra andre medarbejdere i H+H-koncernen, af revisorer eller af andre eksterne sagkyndige.

Vederlag fra en kort- eller langsigtet incitamentsordning i form af kontantbetaling fra H+H og/eller optjening af Performance Share Units (herefter PSU'er) og/eller overdragelse af H+H-aktier til et direktionsmedlem må først finde sted efter, at revisor, bestyrelsen og direktionen, som relevant, har godkendt årsrapporten og andre relevante rapporter (fx. vederlagsrapport) for de(t) regnskabsår, der vedrører optjeningsperioden.

4.4.1 Kortsigtet incitamentsordning (kontantbaseret)

Direktionsmedlemmer kan deltage i en kortsigtet incitamentsordning med mulighed for at optjene en årlig kontant bonus. Formålet med den kortsigtede incitamentsordning er at motivere direktionsmedlemmerne til at forfølge og opnå kortsigtede KPI'er, der udgør centrale elementer for en succesfuld eksekvering af den overordnede strategi, hvor:

- der skal være tre til fire KPI'er, og
- KPI'erne skal være mindst to kortsigtede finansielle KPI'er (fx. EBIT og EBIT-ratio), der er tilpasset opnåelse af offentliggjorte økonomiske forventninger for regnskabsåret, og mindst en ikke-finansiel KPI (fx. M&A-projekter eller bæredygtighedsrelateret mål) tilpasset til at bidrage til opnåelse af umiddelbare strategiske prioriteter i den overordnede strategiplan

Der skal gælde en minimumsgrænse (der optjenes ikke bonus under dette niveau), et tilstræbt indtjeningsniveau (forventet og tilfredsstillende resultat) og et maksimalt indtjeningsniveau (ambitiøst, men muligt resultat) for alle KPI'er, bortset fra binære KPI'er, hvor KPI'erne enten er opfyldt eller ikke opfyldt.

4.4.2 Langsigtede incitamentsordninger (aktiebaserede)

Direktionsmedlemmer kan deltage i en langsigtet incitamentsordning, der i H+H skal bestå af PSU-ordninger. Ved igangsættelse af en PSU-ordning modtager hvert direktionsmedlem et antal PSU'er svarende til den gældende maksimale værdi (dvs. 60 % af den faste løn, jf. tabellen i pkt. 4.2 ovenfor og teksten nedenfor) eller mindre. PSU'er tildeles vederlagsfrit. Vilkår for optjening i form af KPI'er fastlægges i forbindelse med tildelingen af PSU'erne eller senest 3 uger efter bestyrelsens årlige strategimøde forudsat, at sådant møde ikke holdes senere end 4 måneder efter tildelingen. Det antal PSU'er, der reelt optjenes ved optjeningsperiodens udløb, afhænger af, i hvilket omfang KPI'erne opnås. Hver PSU, der optjenes, giver vederlagsfrit ret til en H+H-aktie, hvilke H+H-aktier skal overdrages af H+H til direktionsmedlemmet.

Formålet med en langsigtet incitamentsordning er at motivere direktionsmedlemmerne til at forfølge og opnå langsigtede KPI'er, der understøtter den overordnede strategi og H+H's langsigtede bæredygtighed og sikrer overensstemmelse med aktionærerne, hvor:

- der skal være tre til fire KPI'er, og
- KPI'erne skal være mindst to langsigtede finansielle KPI'er (fx. EBIT-ratio, ROIC eller andre annoncerede langsigtede finansielle mål), mindst en ikke-finansiel KPI (fx. bæredygtighedsrelateret mål) og eventuelt også en KPI, der måles op imod en nærmere fastsat peer-gruppe (fx. baseret på aktiekursudviklingen)

Der skal gælde en minimumsgrænse (der optjenes ikke bonus under dette niveau), et tilstræbt indtjeningsniveau (forventet og tilfredsstillende resultat) og et maksimalt indtjeningsniveau (ambitiøst, men muligt resultat) for alle KPI'er, bortset fra binære KPI'er, hvor KPI'erne enten er opfyldt eller ikke opfyldt.

Et direktionsmedlem kan maksimalt få tildelt PSU'er under den i hvert regnskabsår igangsatte PSU-ordning til en værdi svarende til 60 % af 12 gange den månedlige faste løn ved igangsættelse af ordningen. Værdiansættelsen af PSU-ordningen ved igangsættelse baseres på værdiansættelsesmetoden, der anvendes i den relevante årsrapport og således er godkendt af de eksterne revisorer.

Optjeningsperioden løber i ca. 3 år fra igangsættelse af hver PSU-ordning, men den kan være ned til ca. 2 år og 6 måneder for nyansatte direktionsmedlemmer. Optjeningsperioden kan også være kortere end 3 år, hvis tidspunktet for igangsættelse af en PSU-ordning (typisk 10 hverdage fra offentliggørelse af årsrapporten) udsættes enten som følge af kapitalmarkedsløvgivning (fx. markedsmisbrugsforordningen) eller anden lovgivning, der hindrer igangsættelse af ordningen, eller fordi bestyrelsen beslutter, at det er bedst at udsætte igangsættelse f.eks. på grund af nært forestående eller igangværende ændringer i H+H's aktiekapitalstruktur eller af andre gyldige grunde. I tilfælde af en sådan forsinkelse skal ordningen iværksættes snarest muligt.

PSU'er tildeles vederlagsfrit ved igangsættelse af en PSU-ordning. Det kan dog være et krav for at blive omfattet af eller for at forblive i en PSU-ordning, at direktionsmedlemmet ejer et bestemt antal H+H-aktier.

Når en PSU-ordning afregnes ved overdragelse af H+H-aktier til direktionsmedlemmet, anvender H+H aktier fra H+H's beholdning af egne aktier, og bestyrelsen vurderer løbende omfanget af H+H's hæftelse under igangværende

langsigtede incitamentsordninger og tilbagekøber flere H+H-aktier til afdækning af H+H's hæftelse i det omfang, det til enhver tid måtte findes hensigtsmæssigt. Bestyrelsen kan beslutte helt eller delvist at afregne kontant i stedet.

En langsigtet incitamentsordning skal give bestyrelsen mulighed for at foretage justeringer i KPIerne, antallet af tildelte PSUer, antallet af tildelte H+H-aktier under hver PSU mv. og/eller fremskynde optjening efter behov under visse omstændigheder som eksempelvis ved ændring i kontrollen med H+H ("change of control"), fusioner, opkøb, frasalg, udbytteudlodninger, ændringer i H+H's aktiekapital, ændringer i den definerede peer-gruppe for KPIer til benchmarking i forhold til sammenlignelige selskaber mv. Bestyrelsen skal træffe beslutning om sådanne justeringer, og bestyrelsen skal rådføre sig med en ekstern rådgiver (fx. en revisor eller en specialist i corporate finance), hvor bestyrelsen finder det relevant.

Hvis et direktionsmedlem fratræder som følge af egen opsigelse, og denne ikke skyldes H+H's misligholdelse, ophører alle igangværende langsigtede incitamentsordninger øjeblikkeligt uden, at direktionsmedlemmet i den anledning er berettiget til kompensation; dog har han/hun ret til at beholde alle PSUer optjent forud for opsigelsestidspunktet. Et direktionsmedlem kan ikke indtræde i nye langsigtede incitamentsordninger, som igangsættes i direktionsmedlemmets opsigelsesperiode, uanset årsagen til opsigelsen, og uanset om opsigelsen er givet af H+H eller direktionsmedlemmet. Hvis direktionsmedlemmet er opsagt af H+H, og dette ikke skyldes direktionsmedlemmets misligholdelse, deltager han/hun fortsat på sædvanlige vilkår i de langsigtede incitamentsordninger, han/hun indtrådte i forud for opsigelsen.

4.5 Ekstraordinært vederlag

Bestyrelsen kan for at opnå formålet med denne Politik beslutte at tildele enkelte medlemmer af direktionen et engangsvederlag for ekstraordinær indsats, tiltrædelsesbonus, fastholdelsesbonus, overdragelsesbonus ved fratræden, kompensation for flytning eller engangsgodtgørelse for personskat pålagt som følge af et direktionsmedlems flytning til Danmark (fx. fraflytningsskat på ikke-realiseret profit på værdipapirer, som forfalder i det land, direktionsmedlemmet fraflytter), hvorimod der ikke skal ske kompensation for forøgelse af skatterne under opholdet i Danmark sammenholdt med skatterne i direktionsmedlemmets forrige bopælsland. Tilsvarende kan bestyrelsen tildele engangstilskud eller månedligt eller årligt tilskud til bolig, betaling for skole, rådgivning (f.eks. skatterådgivning), familieforsikringer mv. Det ekstraordinære vederlag kan bestå af kontante og/eller aktiebaserede komponenter. Den samlede værdi af det ekstraordinære vederlag må ikke overstige 100 % af direktionsmedlemmets årlige faste løn på udbetalingstidspunktet, medmindre der er tale om tiltrædelsesbonus, hvor værdien af det ekstraordinære vederlag ikke må være højere end 200 % af direktionsmedlemmets årlige faste løn.

4.6 Tilbagebetaling (clawback) og korrigerende betalinger

Der kan kræves tilbagebetaling af variable vederlag (kort- og langsigtede incitamentsordninger og eventuelt ekstraordinært vederlag), hvis det senere viser sig, at PSUer og vederlag er tildelt, optjent eller udbetalt på basis af urigtige eller fejlbehæftede oplysninger. Retten til at kræve tilbagebetaling kan være tidsbegrænset, og krav på tilbagebetaling i relation til kortsigtede incitamentsordninger skal ske senest 1 år fra betaling af den kontante bonus, der kræves tilbagebetalt, krav på tilbagebetaling i relation til ekstraordinært vederlag skal ske senest 1 år fra optjening/betaling, og krav på tilbagebetaling i relation til langsigtede incitamentsordninger skal ske senest 2 år fra optjening af PSUerne. Ingen af de nævnte tidsfrister for H+H's ret til at kræve tilbagebetaling skal gælde ift. Et direktionsmedlem for tilbagebetalingskrav forårsaget af fejlbehæftede oplysninger givet af direktionsmedlemmet i ond tro. Bestyrelsen kan efter eget skøn beslutte, om der skal ske hel eller delvis tilbagebetaling.

De principper, der anvendes i forhold til tilbagebetaling, gælder tilsvarende, hvis urigtige eller fejlbehæftede oplysninger har medført betaling af for lille et variabelt vederlag, således at H+H skal foretage en korrigerende betaling til direktionsmedlemmet i overensstemmelse med de nævnte principper.

4.7 Fratræden og fratrædelsesgodtgørelse

H+H's ansættelseskontrakt med direktionsmedlemmet løber som udgangspunkt tidsbegrænset. H+H kan dog indgå tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, hvis bestyrelsen finder det hensigtsmæssigt under hensyntagen til aktionærernes og H+H's interesser.

Et medlem af direktionen kan meddele sin fratræden med mindst 6 måneders varsel til udgangen af en kalendermåned. H+H kan opsiges et direktionsmedlems ansættelsesforhold med op til 12 måneders varsel til udgangen af en kalendermåned.

H+H kan betale fratrædelsesgodtgørelse svarende til op til 12 måneders samlet vederlag ved udgangen af opsigelsesperioden, hvis H+H opsiges ansættelsesforholdet, uden at der foreligger misligholdelse fra direktionsmedlemmets side. Herudover må H+H betale separat kompensation for konkurrenceklausuler og lign., som pålægges et direktionsmedlem for en periode på op til 12 måneder efter endt opsigelsesvarsel, med en maksimal månedlig kompensation på 50% af den månedlige faste løn på tidspunktet for opsigelse.

Hvis et direktionsmedlem dør i løbet af sin ansættelse, kan H+H betale vederlag til direktionsmedlemmets pårørende på et beløb svarende til op til 3 måneders fast løn med tillæg af eventuelt variabelt vederlag i overensstemmelse med de aftalte vilkår.

5 AFVIGELSER FRA VEDERLAGSPOLITIKKEN

Under særlige omstændigheder, hvor det anses for nødvendigt for at varetage aktionærernes langsigtede interesser, kan bestyrelsen beslutte midlertidigt at fravige denne Politik. Sådanne omstændigheder omfatter eksempelvis ændringer i direktionen, skift i kontrollen over H+H ("change of control"), fusioner, frasalg eller opkøb, og afvigelserne kan vedrøre incitamentsaflønning (kort- og langsigtede incitamentsordninger) og/eller ekstraordinære vederlag afhængigt af omstændighederne.

En eventuel afvigelse fra denne Politik skal godkendes af bestyrelsen, og afvigelsen og baggrunden herfor skal beskrives i H+H's årlige vederlagsrapport for det regnskabsår, hvori afvigelsen blev besluttet.

6 INTERESSEKONFLIKTER

Mulige interessekonflikter vedrørende bestyrelsesvederlag undgås ved, at alt vederlag til bestyrelsen skal godkendes af generalforsamlingen. Det faste vederlag til bestyrelsen skal således godkendes hvert år som et særskilt punkt på dagsordenen for generalforsamlingen for det igangværende regnskabsår. Derudover fremlægges det samlede vederlag for det seneste regnskabsår, herunder vederlag for eventuelle ad hoc-opgaver, jf. pkt. 3.3 ovenfor, for generalforsamlingen som del af godkendelsen af årsrapporten og vejledende afstemning om vederlagsrapporten for det pågældende regnskabsår.

Mulige interessekonflikter vedrørende vederlag til direktionen anses for imødegået ved, at bestyrelsen skal godkende dette vederlag efter forudgående samråd med (i) vederlagsudvalget for så vidt angår det samlede vederlag og ændringer deri samt definitionen af og mål for KPI'er for kort- og langsigtede incitamentsordninger, og med (ii) revisor for så vidt angår revisionen af det beregnede incitamentsvederlag baseret på graden af opnåelse af de fastlagte KPI mål.

Som en yderligere kontrolforanstaltning skal det vederlag, der betales til hhv. medlemmer af bestyrelsen og til direktionen, fremgå af en årlig vederlagsrapport i overensstemmelse med gældende lov. Den årlige vederlagsrapport skal fremlægges for den ordinære generalforsamling til vejledende afstemning.

Såfremt bestyrelsen og vederlagsudvalget ønsker at anvende eksterne rådgivere i relation til vederlagsspørgsmål, skal rådgiverne være forskellige fra eksterne rådgivere, der engageres af et direktions- eller bestyrelsesmedlem.

7 GODKENDELSE OG OFFENTLIGGØRELSE AF VEDERLAGSPOLITIKKEN

Denne Politik skal gennemgås årligt af vederlagsudvalget, og eventuelle forslag til ændringer skal godkendes af bestyrelsen. Eventuelle væsentlige ændringer skal tillige godkendes af generalforsamlingen, og denne Politik skal under alle omstændigheder godkendes af generalforsamlingen mindst hvert fjerde år. Medlemmer af direktionen kan udtrykke deres mening om vederlagspolitikken og ændringer, der drøftes i vederlagsudvalget, men direktionen har ingen beslutningskompetence i forhold til vederlagspolitikken.

Denne Politik er udarbejdet i overensstemmelse med selskabsloven og skal være offentligt tilgængelig på H+H's hjemmeside.

Denne vederlagspolitik for bestyrelse og direktion er senest godkendt af H+H International A/S' ordinære generalforsamling den 9. april 2024. Der blev afgivet 10.287.819 gyldige stemmer, hvoraf 7.713.197 stemmer var for vederlagspolitikken, mens 1.799.546 stemmer var imod vederlagspolitikken og 775.076 undlod at stemme.

Dette er en oversættelse af vederlagspolitikken fra engelsk til dansk. I tilfælde af uoverensstemmelse mellem den engelske tekst og denne danske oversættelse er det den engelske tekst, som er gældende.