

Udkast:**Nilfisk Holding A/S' vederlagspolitik for bestyrelse og direktion**

Denne politik indeholder de overordnede retningslinjer for aflønning af bestyrelsen og direktionen i Nilfisk Holding A/S ("Nilfisk Holding" eller "Selskabet") samt incitamentsordningerne for direktionen, idet direktionen skal forstås som de direktører i Selskabet, der er anmeldt til Erhvervsstyrelsen.

Formålet med disse retningslinjer er at skabe en ramme for aflønning i Nilfisk Holding samt at fastsætte konkrete retningslinjer for incitamentsaflønning.

I overensstemmelse med selskabslovens § 139 er Nilfisk Holdings bestyrelse forpligtet til at fastsætte overordnede retningslinjer for Nilfisk Holdings incitamentsaflønning til medlemmerne af bestyrelsen og direktionen, før der kan indgås konkrete aftaler om incitamentsaflønning. Denne vederlagspolitik er udarbejdet i overensstemmelse med selskabsloven og skal behandles og godkendes af Nilfisk Holdings aktionærer på Nilfisk Holdings generalforsamling. Oplysninger om, at der er vedtaget retningslinjer for incitamentsaflønning, skal indarbejdes i Selskabets vedtægter, jf. selskabslovens § 139, stk. 2.

Ved udarbejdelsen af vederlagspolitikken for bestyrelsen og direktionen har vederlagsudvalget taget højde for anbefalingerne for god selskabsledelse som opdateret af Komitéen for God Selskabsledelse i november 2017.

Principper for aflønning af bestyrelsen*Proces*

Bestyrelsen evaluerer med jævne mellemrum bestyrelseshonorarerne. Honorarerne evalueres i forhold til danske og andre europæiske selskaber, der er sammenlignelige med Nilfisk Holding, hvad angår størrelse og kompleksitet.

Forslag til honorering af bestyrelsen for det indeværende år forelægges på generalforsamlingen, før honoraret godkendes. Bestyrelsens honorar godkendes som et selvstændigt punkt på dagsordenen for generalforsamlingen.

Honorarniveauer

Honorarerne fastsættes på grundlag af markedsniveauet for selskaber, der er sammenlignelige med Nilfisk Holding, hvad angår størrelse og omfang. Hvert bestyrelsesmedlem modtager et fast årligt honorar, idet formanden modtager 3x basishonoraret, og næstformanden modtager 2x basishonoraret. Derudover kan medlemmer af bestyrelsesudvalg modtage et supplerende årligt honorar pr. udvalg.

Aktionærerne godkender de foreslåede bestyrelseshonorarer på den årlige ordinære generalforsamling.

Individuelle bestyrelsesmedlemmer vil kunne blive anmodet om at påtage sig konkrete ad hoc-opgaver ud over deres normale bestyrelsesopgaver. I sådanne tilfælde fastsætter bestyrelsen et fast honorar (f.eks. pr. dag) for det arbejde, der udføres i forbindelse med disse opgaver. Det faste honorar oplyses i årsrapporten.

Rejsegodtgørelse

Udgifter til f.eks. rejse og logi i forbindelse med bestyrelsesmøder samt relevante udlæg refunderes.

Incitamentsordninger

Bestyrelsesmedlemmerne er ikke berettiget til at deltage i hverken kortsigtede eller langsigtede incitamentsordninger.

Principper for aflønning af direktionen

Selskabets vederlagsudvalg har gennemgået vores tilgang til aflønning for at sikre, at den:

- Er baseret på nogle centrale principper.
- Fastholder direktører, der er væsentlige for værdiskabelse.
- Er i overensstemmelse med best practice.
- Binder vores strategi tæt sammen med aflønningsfastsættelsen ved brug af langsigtede finansielle og ikke-finansielle performance-mål.
- Tager højde for følsomheden omkring direktionsaflønning på det danske marked og derfor fastsætter et maksimum for den værdi, der kan realiseres i forbindelse med langsigtede incitamentsordninger.

Det faste vederlag fastsættes således, at det er konkurrencedygtigt men ikke for højt. Selskabet holder sig ikke strengt til markedets benchmarks, men tager dog højde for lønniveauet i andre selskaber i vores branche samt i selskaber af sammenlignelig størrelse og omfang.

Kortsigtet og langsigtet incitamentsaflønning er baseret på finansielle mål og KPI'er, der direkte er linket til vores vision og vores strategiske fokus på at styrke vores førende position på high-end-markedet for professionelt rengøringsudstyr, samtidig med at vi opbygger vores konkurrencedygtige position på midt-markedet for de mere basale rengøringsprodukter.

Ved den kortsigtede og den langsigtede incitamentsaflønning afspejles disse elementer i både de valgte parametre og de anvendte mål. Bonus vil kun blive udbetalt for performance i forhold til svært opnåelige parametre på mål, der omfatter men ikke er begrænset til organisk omsætningsvækst, EBITDA, EBITDA-margin, ROCE og andre finansielle og/eller ikke-finansielle mål, som bestyrelsen anser for passende et givent år. Den langsigtede performance vil blive vurderet under en forsimplet struktur, hvor performance målt på nøgletal over en periode på tre år vil medføre, at aflønningen er sammenfaldende med værdiskabelsen for aktionærerne.

Proces

Aflønningen af medlemmerne af direktionen foreslås af vederlagsudvalget og godkendes efterfølgende af bestyrelsen hvert år i overensstemmelse med denne politik. For at tiltrække og fastholde den nødvendige ekspertise til at skabe værdi for Nilfisk Holdings aktionærer, fastsættes elementerne i aflønningen til direktionen på grundlag af det udførte arbejde, værdiskabelsen samt aflønningsniveauet i sammenlignelige danske og andre europæiske selskaber.

Principper for aflønning

De overordnede principper af betydning for aflønningens sammensætning og niveau er følgende:

Betaling for performance: En andel af pakken er performance-baseret, således at aflønningens størrelse er linket til opnåelsen af væsentlige finansielle og/eller ikke-finansielle mål, der er afstemt med vores strategi. Hver enkelt aflønningskomponent er vægtet med henblik på at sikre en fortsat positiv udvikling i Selskabet på såvel kort som lang sigt.

Gennemsigtighed: Vores aflønning er struktureret således, at det er transparent for aktionærerne og for deltagerne i incitamentsordningerne, og således at det er muligt tydeligt at sammenholde den endelige aflønning med ledelsens performance.

På linje med aktionærerne: Nilfisk Holdings aflønning, særligt den incitamentsbaserede aflønning, fastsættes således, at ledelsens interesser er sammenfaldende med aktionærernes interesser.

Direktionens aflønningskomponenter og -muligheder

Komponent	Funktion	Maksimalt niveau
Fast løn	Fastsættes i forhold til sammenlignelige danske og europæiske selskaber. Lønnen fastsættes som en del af den samlede aflønningspakke, således at der sikres en passende balance mellem fast og variabel aflønning.	Ved fastsættelse af lønniveau tages der højde for aflønning i markedet samt direktørernes kvalifikationer og erfaring.
Pension og andre personalegoder	Hvor det er hensigtsmæssigt, yder Nilfisk Holding konkurrencedygtige pensionsordninger og andre personalegoder.	Personalegoder omfatter firmabil, telefon og andre goder i overensstemmelse med praksis i markedet. Individuelle medlemmer af direktionen vil endvidere kunne være omfattet af pensionsordninger. Oplysninger herom vil fremgå af årsrapporten.
Årlig bonusordning	Den årlige kontante bonusordning fastsættes således, at direktionen belønnes for at opfylde Nilfisk Holdings kortsigtede målsætninger som fastsat ved Selskabets strategi. Disse kan bestå af finansielle og/eller ikke-finansielle mål som f.eks. omsætning, EBITDA, ROCE og/eller EBITDA-margin og/eller nøgleindikatorer for strategisk eller anden ikke-finansiel performance. Nærmere oplysninger om, hvilke mål der anvendes i et givent år, vil sammen med de faktiske bonusresultater blive beskrevet i årsrapporten.	70% af fast årlig løn
Langsigtede incitamentsordninger	Langsigtede incitamentsordninger består af tildelinger af performance-aktier. Direktionen vil kunne få tildelt performance-aktier i ethvert givent år. Performance-aktier repræsenterer en betinget ret til uden beregning at modtage aktier efter en treårig performance-periode. På dette tidspunkt vester performance-aktierne, forudsat at medarbejderen fortsat er ansat og har opfyldt performance-målene over en periode på tre regnskabsår.	Den maksimale værdi af de performance-aktier, der kan tildeles i et regnskabsår, baseret på pålydende værdi, er 100% af deltagerens faste årlige løn på tildelingstidspunktet. Værdien ved vesting afhænger af aktiekursen på vesting-tidspunktet og af antallet af

Komponent	Funktion	Maksimalt niveau
	<p>Beslutningen om at foretage tildelinger i henhold til en langsigtet incitamentsordning træffes af bestyrelsen hvert år efter anbefaling fra vederlagsudvalget. Bestyrelsen kan efter eget valg beslutte at foretage kontante tildelinger i et givent år i stedet for at tildele performance-aktier.</p> <p>De performance-mål, der gælder for performance-aktier, er nøglemål for langsigtet vækst og vil blive beskrevet i årsrapporten. Disse mål sikrer, at vestingen af performance-aktier er i overensstemmelse med Selskabets langsigtede performance.</p> <p>Vesting er underlagt sædvanlige "good leaver" og "bad leaver" bestemmelser.</p> <p>Tildelte performance-aktier vil normalt først veste efter den treårige performance-periode. Bestyrelsen kan dog beslutte, at tildelte performance-aktier kan veste og udnyttes tidligere i forskellige situationer, herunder men ikke begrænset til visse selskabsretlige hændelser som f.eks. ændring af kontrollen over Selskabet.</p> <p>Bestyrelsen kan efter eget valg beslutte at foretage kontant afregning på vestingstidspunktet i stedet for at udlevere aktier.</p> <p>Nilfisk Holding kan løbende afdække eventuelle tildelte rettigheder til performance-aktier ved at udstede nye aktier og/eller tilbagekøbe egne aktier og/eller bruge egne aktier i overensstemmelse med Selskabets til enhver tid gældende vedtægter eller beslutninger truffet af Nilfisk Holdings aktionærer.</p>	<p>performance-aktier, der vester som følge af opfyldelsen af performance-målene.</p> <p>Værdien ved vesting kan dog for hver deltager og for hver tildeling maksimalt udgøre tre gange deltagerens faste årlige løn på tildelingstidspunktet. I de tilfælde, hvor dette maksimum finder anvendelse, vil det antal aktier, der vester, blive reduceret tilsvarende.</p>

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 årlig bonus eller annullere eller inddrage ikke-vestet og/eller vestet langsigtet incitamentsaflønning, der er tildelt direktionen.

Opsigelsesperiode og fratrædelsesgodtgørelse

For medlemmer af direktionen må den samlede værdi af aflønningen i opsigelsesperioden, inklusive fratrædelsesgodtgørelse, ikke overstige 24 måneders aflønning, inklusive alle aflønningskomponenter.

Tildeling af ekstraordinær incitamentsaflønnig

Bestyrelsen er bemyndiget til i individuelle tilfælde at udbetale ekstraordinær incitamentsaflønnig i form af bonus eller anden form for incitamentsaflønnig i forbindelse med ansættelse af medlemmer til direktionen.

Værdien af en sådan ekstraordinær incitamentsaflønnig må ikke overstige et beløb svarende til 100% af personens basisløn for hele kalenderåret. Dette beløb er eksklusive vederlag, som bestyrelsen anser for passende med henblik på at kompensere personen for mistet incitamentsaflønnig fra en tidligere arbejdsgiver.

Ekstraordinær incitamentsaflønnig kan bestå af et kontant og/eller aktiebaseret vederlag, hvor eventuelle tilknyttede performance-mål eller vesting-vilkår er fastsat af bestyrelsen.

Ændringer i politikken

Bestyrelsen er berettiget til at foretage ændringer i den incitamentsstruktur, der er beskrevet i politikken, forudsat at sådanne ændringer ligger inden for rammerne af disse retningslinjer. Væsentlige ændringer kræver godkendelse på generalforsamlingen.

Bestyrelsen kan beslutte, at der skal gælde særlige bestemmelser for accelereret vesting eller udnyttelse samt for justering af incitamentsordningerne i tilfælde af hel eller delvis overtagelse, væsentligt frasalg af aktiviteter, spaltning, fusion eller anden sammenlægning af Selskabet. Bestyrelsen kan også justere den langsigtede incitamentsordning, så der tages højde for eventuelle ændringer i Selskabets kapitalstruktur, eller i tilfælde af andre væsentlige hændelser.

Godkendelse

Denne vederlagspolitik for Nilfisk Holdings bestyrelse og direktion er blevet behandlet og godkendt på Selskabets ordinære generalforsamling den 23. marts 2018. Hvis bestyrelsen foreslår væsentlige ændringer i vederlagspolitikken, skal disse ændringer forelægges for generalforsamlingen. Under alle omstændigheder skal bestyrelsen som minimum hvert fjerde år forelægge vederlagspolitikken for generalforsamlingen til godkendelse. Vederlagspolitikken vil være i kraft, indtil der på generalforsamlingen træffes beslutning om at ændre den.

I tilfælde af uoverensstemmelse mellem den danske og den engelske udgave af vederlagspolitikken har den engelske udgave forrang.
