

# **Politik for vederlag**

**(Honorering og aflønning af bestyrelse og ledelse)**

Godkendelsesdato: 13. april 2018, ordinær generalforsamling

Gældende for: Det børsnoterede moderselskab North Media A/S  
og datterselskaber

## Indhold

<b>1. BAGGRUND FOR VEDERLAGSPOLITIK .....</b>	<b>3</b>
<b>2. GENERELLE PRINCIPPER.....</b>	<b>3</b>
<b>3. BESTYRELSE.....</b>	<b>3</b>
<b>4. DIREKTION OG ANDRE LEDENDE MEDARBEJDERE .....</b>	<b>4</b>

## 1. Baggrund for vederlagspolitik

Denne politik indeholder de overordnede retningslinjer for vederlæggelse samt incitamentsordningerne for ledelsen i North Media A/S og dets datterselskaber.

Formålet er at skabe en vederlagsramme for koncernen samt at fastsætte konkrete retningslinjer for incitamentsaflønning.

I overensstemmelse med selskabslovens § 139 er bestyrelsen i North Media A/S forpligtet til at fastsætte overordnede retningslinjer for selskabets incitamentsaflønning af selskabets ledelse, før der kan indgås konkrete aftaler om incitamentsaflønning. Denne vederlagspolitik er udarbejdet i overensstemmelse med selskabsloven og skal behandles og godkendes af North Media A/S' aktionærer på selskabets generalforsamling. Vederlagspolitikken erstatter retningslinjer godkendt af generalforsamlingen 4. april 2008.

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

## 2. Generelle principper

Det overordnede princip for honorering og aflønning er, at niveauet skal være konkurrencedygtigt og sammenligneligt med lignende virksomheder.

For at sikre vedvarende udvikling og vækst i koncernen er ansættelse og fastholdelse af personer med de rette kompetencer helt centralt. Ved fastlæggelse af de enkelte vederlagskomponenter og balancen herimellem vurderer bestyrelsen, at en konkurrencedygtig fast aflønning kombineret med både kort- og langsigtede incitamentsordninger er vigtige elementer heri.

Den kortsigtede incitamentsordning til direktion og en udvalgt gruppe af ledende medarbejdere består som hovedregel af både omsætnings- og resultatvækst baseret tantieme.

Den langsigtede incitamentsordning består af tildeling af aktieoptioner til bestyrelse, direktion og en udvalgt gruppe af ledende medarbejdere, hvilket skal medvirke til at sikre overensstemmelse mellem bestyrelsens, direktionens og ledelsens indsats og værdiskabelsen for aktionærerne.

Dermed opnås en god balance mellem incitamentet baseret på vækst af virksomheden, resultatforbedringer samt en stigende aktiekurs over en årrække.

Bestyrelsen vurderer at vederlagskomponenternes art og størrelse er sædvanlige, rimelige og forsvarlige i forhold til koncernens økonomiske stilling.

## 3. Bestyrelse

Bestyrelsens medlemmer modtager følgende former for vederlag:

1. Fast årligt honorar
2. Fast årligt honorar såfremt medlemmet deltager i udvalgsarbejde
3. Refusion af eventuelle omkostninger forbundet med at deltage i bestyrelsesarbejdet
4. Aktieoptioner

Bestyrelsesformandens faste årlige honorar er cirka 2,5 gange et ordinært bestyrelsesmedlems honorar.

De eventuelt tildelte antal aktieoptioner vil for bestyrelsesformanden maksimalt kunne udgøre 100 % af det antal aktier, som selskabets administrerende direktør tildeles og maksimalt 50 % for øvrige bestyrelsesmedlemmer.

Udnyttelseskursen for aktieoptionerne vil blive fastsat på baggrund af gennemsnitskursen på selskabets aktier i en periode op til tildelingstidspunktet.

Aktieoptionernes udnyttelsesperiode vil som hovedregel tidligst kunne påbegyndes 24 måneder efter tildelingstidspunktet. Det tilstræbes at etablere aktieoptionsprogrammer med flere trancher, hvor aktieoptionernes udnyttelsesperiode i gennemsnit tidligst vil kunne påbegyndes 36 måneder efter tildelingstidspunktet.

Udnyttelsesperioden for aktieoptionerne vil kunne udgøre en periode på op til 12 måneder.

Udnyttelse af aktieoptionerne forudsætter, at bestyrelsesmedlemmet fortsat er medlem af North Media A/S' bestyrelse på udnyttelsestidspunktet. Ikke-udnyttede aktieoptioner bortfalder.

Aktieoptionerne kan afdækkes gennem selskabets beholdning af egne aktier.

Bestyrelsen har ingen yderligere incitamentsaflønning.

Det samlede vederlag, som er betalt til bestyrelsen samt den teoretiske markedsværdi af tildelte aktieoptioner, fremgår af koncernens årsrapport.

#### **4. Direktion og andre ledende medarbejdere**

Direktionens og andre ledende medarbejders aflønning består af følgende elementer:

1. Fast årlig løn, pension, firmabil, telefon, mv.
2. Variabel årlig resultatafhængig tantieme
3. Aktieoptioner eller anden form for langsigtet aktiebaseret incitamentsaflønning

Bestyrelsen vurderer og fastlægger hvert år direktionens aflønning.

Bestyrelsen kan tildele direktionens medlemmer og andre ledende medarbejdere en resultatafhængig tantieme, der giver mulighed for at den enkelte kan opnå et årligt honorar. Tantiemen baseres som hovedregel på et eller flere af følgende elementer; andel af driftsresultat (EBIT) og/eller andel af ændringen i omsætning og driftsresultat (EBIT) sammenlignet med foregående år. For at sikre fokus på en langsigtet og stabil værdiskabelse vægtes tantiemen med 50 % af resultaterne i foregående år og 100 % af resultaterne i indeværende år. Endvidere er tantiemeprogrammerne som hovedregel 3-årige.

Grundlaget for tantiemeberegningen og tantiemens størrelse vil variere individuelt både mellem direktionens medlemmer, og mellem de andre ledende medarbejdere, men kan for hvert medlem højst udgøre et beløb svarende til 100 % af den årlige faste løn i 2018 og fra 1. januar 2019 maksimalt 50 %.

**Vederlagspolitik**

---

Bestyrelsen kan tildele direktionens medlemmer og andre ledende medarbejdere et individuelt variabelt antal aktieoptioner eller anden form for langsigtet aktiebaseret incitamentsaflønning.

Såfremt bestyrelsen i et givet regnskabsår vælger at tildele aktieoptioner, vil de tildelte aktieoptioners beregnede teoretiske markedsværdi på tildelingstidspunktet maksimalt kunne udgøre 50 % af den årlige faste løn for den enkelte medarbejder. Værdien beregnes efter Black & Scholes modellen.

Udnyttelseskursen for aktieoptionerne vil blive fastsat på baggrund af gennemsnitskursen på selskabets aktier i en periode op til tildelingstidspunktet.

Aktieoptionernes udnyttelsesperiode vil som hovedregel tidligst kunne påbegyndes 24 måneder efter tildelingstidspunktet. Det tilstræbes at etablere aktieoptionsprogrammer med flere trancher, hvor aktieoptionernes udnyttelsesperiode i gennemsnit tidligst vil kunne påbegyndes 36 måneder efter tildelingstidspunktet.

Udnyttelsesperioden for aktieoptionerne vil kunne udgøre en periode på op til 12 måneder.

Udnyttelse af aktieoptionerne forudsætter ansættelse i koncernen på udnyttelsestidspunktet.

Aktieoptionerne kan afdækkes gennem selskabets beholdning af egne aktier.

Det maksimale opsigelsesvarsel for direktionsmedlemmer af North Media A/S udgør 12 måneder plus 12 måneders fratrædelsesgodtgørelse. For øvrige ledere er det maksimale opsigelsesvarsel 9 måneder plus 3 måneders fratrædelsesgodtgørelse.

Den samlede aflønning, som er betalt til direktionen og den øvrige ledelse samt den teoretiske markedsværdi af tildelte aktieoptioner, fremgår af koncernens årsrapport.