

Politik for vederlag

(Honorering og aflønning af bestyrelse og ledelse)

Godkendelsesdato: 27. marts 2020, ordinær generalforsamling

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

Indhold

1. GENERELLE PRINCIPPER	3
2. BESTYRELSENS VEDERLAG	3
2.1. FAST HONORAR	3
2.2. AKTIEBASERET VEDERLAG	4
2.3. VALG OG UDTRÆDEN	4
3. DIREKTIONENS VEDERLAG	4
3.1. FASTE VEDERLAGSKOMPONENTER	4
3.2. KONTANT BONUS/TANTIEME	4
3.3. AKTIEBASERET VEDERLAG	5
3.3.1 <i>Øvrige vilkår for aktiebaseret vederlag</i>	5
3.4. ØVRIGE VILKÅR	5
4. BESLUTNINGSPROCES OG INTERESSEKONFLIKTER	5
5. CLAW BACK	6
6. MIDLERTIDIGE FRAVIGELSER	6
7. GODKENDELSE OG OFFENTLIGGØRELSE	6

Denne vederlagspolitik ("Vederlagspolitikken") beskriver principperne og rammerne for det samlede vederlag til bestyrelsen og direktionen i North Media A/S ("North Media" eller "Selskabet").

1. Generelle principper

Vederlagspolitikken hviler på de grundlæggende principper om, at ledelsen og aktionærerne i selskabet skal have fælles interesser og at niveauet for ledelsens vederlag skal være konkurrencedygtigt med lignende virksomheder.

Vederlagspolitikken er udarbejdet således, at ledelsens variable vederlagskomponenter er forbundne med Selskabets strategi, langsigtede interesser, værdiskabelse samt bæredygtighed – alt sammen baseret på målbare positive resultater. Vederlagspolitikken bidrager dermed til, at ledelsen målrettet arbejder for at skabe lønsomhed og et stabilt grundlag for vækst i North Media-koncernen. Vederlagspolitikken sikrer ligeledes, at ledelsens vederlag forholdsmæssigt flugter med det ansvar, som ledelsens opgaver indebærer, og at det relative forhold mellem ledelsens vederlag og medarbejdernes aflønning er på linje med sammenlignelige selskaber.

Forholdet mellem faste og variable vederlagskomponenter og sammensætningen af de variable komponenter har til formål at sikre, at en passende del af vederlaget afhænger af North Medias positive målbare resultater, og det enkelte ledelsesmedlems resultater. Vederlaget skal bidrage til at ledelsen træffer beslutninger som er i tråd med North Medias langsigtede interesser og hvor bæredygtigheden defineres som en langsigtet og forsvarlig afvejning af både økonomiske, sociale, samfundsmæssige og miljømæssige forhold.

2. Bestyrelsens vederlag

Bestyrelsens medlemmer modtager følgende vederlagskomponenter:

	Bestyrelseshonorar	Udvalgshonorar	Aktiebaseret vederlag
Form	Fast	Fast	Variabel
Indhold	Fast årligt honorar for bestyrelsesarbejde.	Fast årligt tillægshonorar for udvalgsarbejde.	Aktieoptioner
Begrundelse	Tiltrækning og fastholdelse af kvalificerede medlemmer af bestyrelsen på konkurrencedygtige vilkår		Harmonisering af bestyrelsens og aktionærernes økonomiske interesser.

2.1. Fast honorar

Bestyrelsens medlemmer modtager et fast årligt honorar. Bestyrelsesformandens faste årlige honorar er cirka 2,5 gange et ordinært bestyrelsesmedlems honorar. Medlemmer af bestyrelsesudvalg modtager et tillægshonorar.

Bestyrelsesmedlemmer, der pålægges særlige ad hoc-opgaver, særligt udvalgsarbejde eller lignende, kan modtage et særskilt fast vederlag, som er afstemt i forhold til de opgaver, de bliver bedt om at varetage.

2.2. Aktiebaseret vederlag

Aktiebaseret vederlag vil for bestyrelsesformanden maksimalt kunne udgøre 100 % af det antal aktieinstrumenter, som Selskabets administrerende eller ordførende direktør tildeles, og maksimalt 50 % for øvrige bestyrelsesmedlemmer. De øvrige vilkår og betingelser for tildeling og udnyttelse af bestyrelsens aktiebaserede vederlag er beskrevet i afsnit 3.3.1.

2.3. Valg og udtræden

Medlemmer af Selskabets bestyrelse er på valg hvert år i forbindelse med Selskabets ordinære generalforsamling. Hvis et bestyrelsesmedlem udtræder af bestyrelsen inden den ordinære generalforsamling, udbetaler Selskabet en forholdsmæssig andel af bestyrelsesmedlemmets faste honorar. Ingen bestyrelsesmedlemmer har ret til yderligere godtgørelse ved udtræden af bestyrelsen.

3. Direktionens vederlag

Direktionens vederlag består af følgende vederlagskomponenter:

	Grundløn	Pension og sædvanlige personalegoder	Kontant bonus (tantieme)	Aktiebaseret vederlag
Form	Fast	Fast	Variabel	Variabel
Indhold	Kontant vederlag	Pensionsbidrag 6–8 % af grundløn) og markedsafstemte personalegoder, fx firmabil, telefon og avis	Kontant vederlag (kan max. udgøre 50 % af grundløn)	Aktieoptioner eller andre aktieinstrumenter (værdi på tildelingstidspunkt er max. 50 % af grundløn)
Begrundelse	Tiltrækning og fastholdelse af kvalificerede direktionsmedlemmer på konkurrencedygtige vilkår		Sikring af centrale kortsigtede mål i North Medias strategi	Ensretning af direktionens indsats og værdiskabelsen for aktionærene

3.1. Faste vederlagskomponenter

Bestyrelsen kan justere direktionens faste vederlag på baggrund af en årlig gennemgang af direktionens faste vederlagskomponenter.

3.2. Kontant bonus/tantieme

Bestyrelsen kan tildele direktionen kontant bonus på baggrund af en eller flere finansielle og/eller ikke-finansielle KPI'er, som fastsættes af bestyrelsen under hensyn til North Medias strategi og bæredygtighed. KPI'erne består som hovedregel af EBIT og/eller en andel af ændringen i omsætning og EBIT sammenlignet med foregående år. For at sikre fokus på en langsigtet og stabil værdiskabelse vægtes den kontante bonus med 50 % af resultaterne i foregående år og 100 % af resultaterne i indeværende år. Aftalen om den kontante bonus er som hovedregel 3-årig.

KPI'erne fastsættes på baggrund af objektive målbare kriterier, som kan aflæses i årsrapporten, hvilket effektivt bidrager til bestyrelsens vurdering af, hvorvidt KPI'erne, helt eller delvist, er opfyldt.

3.3. Aktiebaseret vederlag

Bestyrelsen kan tildele direktionens medlemmer et individuelt variabelt antal aktieoptioner eller anden form for langsigtet aktiebaseret incitamentsvederlæggelse. Det aktiebaserede vederlags beregnede teoretiske markedsværdi på tildelingstidspunktet kan maksimalt udgøre 50 % af den årlige faste grundløn for det enkelte direktionsmedlem. Værdien beregnes efter Black & Scholes-modellen. Aktieoptionerne kan afdækkes gennem Selskabets beholdning af egne aktier.

3.3.1 Øvrige vilkår for aktiebaseret vederlag

Det aktiebaserede vederlag tildeles på baggrund af en eller flere finansielle og/eller ikke-finansielle KPI'er, herunder tilknytning til North Media-koncernen, som fastlægges for de enkelte ledelsesmedlemmer for at sikre sammenfaldende interesser mellem ledelsen og aktionærerne og under hensyntagen til relevante dele af North Media-koncernens strategi, bæredygtighed, langsigtede mål og værdiskabelse. KPI'erne fastsættes på baggrund af objektive målbare kriterier, som bl.a. kan aflæses i årsrapporten, hvilket effektivt bidrager til bestyrelsens vurdering af, hvorvidt KPI'erne, helt eller delvist, er opfyldt.

Udnyttelsesperioden for aktiebaseret vederlag vil som hovedregel tidligst kunne påbegyndes 24 måneder efter tildelingstidspunktet. Det tilstræbes at etablere programmer for aktiebaseret vederlag med flere trancher, hvor aktieinstrumenternes udnyttelsesperiode i gennemsnit tidligst vil kunne påbegyndes 36 måneder efter tildelingstidspunktet.

Udnyttelsesperioden for aktieinstrumenterne vil kunne udgøre en periode på op til 13 måneder. Udnyttelse af aktieinstrumenterne forudsætter ansættelse i North Media-koncernen på udnyttelsestidspunktet og for bestyrelsesmedlemmer at de konkret er et medlem af bestyrelsen i North Media. Udnyttelseskursen for aktieinstrumenterne vil blive fastsat på baggrund af gennemsnitskursen på Selskabets aktier i en periode op til tildelingstidspunktet og efter sædvanlige principper.

3.4. Øvrige vilkår

Direktionsmedlemmernes almindelige ansættelseskontrakter skal i det væsentligste være tidsbegrænsede og skal indeholde gensidig opsigelsesadgang. Det maksimale opsigelsesvarsel for direktionsmedlemmer i North Media udgør 12 måneder. I særlige tilfælde kan et direktionsmedlem endvidere opnå maksimalt 12 måneders grundvederlæggelse i fratrædelsesgodtgørelse.

Ved et direktionsmedlems død kan Selskabet udbetale et kontant beløb på op til 6 måneders grundvederlæggelse til det pågældende direktionsmedlems livsarving.

4. Beslutningsproces og interessekonflikter

Bestyrelsen udarbejder Vederlagspolitikken og overvåger løbende Vederlagspolitikken indhold og effektivitet med henblik på at sikre overensstemmelse mellem ledelsens vederlag, Selskabets strategi og aktionærernes interesser. Selskabets bestyrelse inddrager i relevant omfang Selskabets direktion i beslutningsprocessen, idet bestyrelsen til enhver tid har enekompetence til at udarbejde Vederlagspolitikken. Det er Selskabets opfattelse, at der ikke foreligger risiko for interessekonflikter i forbindelse med bestyrelsens arbejde med Vederlagspolitikken, da bestyrelsen forelægger Vederlagspolitikken (og fra og med den ordinære generalforsamling i 2021 en vederlagsrapport) til godkendelse for generalforsamlingen.

5. Claw back

Selskabet kan i særlige tilfælde kræve udbetalingen af bestyrelsens og direktionens variable vederlag tilbage (claw-back), herunder hvis det variable vederlag er udbetalt på baggrund af oplysninger, som efterfølgende viser sig at være fejlagtige eller vildledende.

6. Midlertidige fravigelser

Bestyrelsen i North Media kan under særlige omstændigheder og på grundlag af objektive og verificerbare kriterier beslutte at fravige Vederlagspolitikken midlertidigt, hvis fravigelsen skønnes at gavne North Medias langsigtede interesser, North Medias aktionærer eller North Medias bæredygtighed. Muligheden for at fravige Vederlagspolitikken indebærer, at bestyrelsen kan ændre vilkårene for direktionens vederlag, hvis dette godkendes af bestyrelsen og er nødvendigt for, at et nyt ledelsesmedlem kan opnå et vederlag på konkurrencedygtige vilkår.

7. Godkendelse og offentliggørelse

Vederlagspolitikken er tilgængelig på North Medias hjemmeside www.northmedia.dk så længe, den er gældende. Vederlagspolitikken er behandlet og godkendt på North Medias ordinære generalforsamling den 27. marts 2020.