

Politik

for

vederlag

(Honorering og aflønning af bestyrelse og direktion)

10. april 2026

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 sammenlignelige virksomheder.

Vederlagspolitikken er udarbejdet således, at ledelsens variable vederlagskomponenter er forbundne med Selskabets strategi, langsigtede interesser, værdiskabelse og/eller bæredygtighed. 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 virksomheder.

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 arbejds- og ansvarsområde, og at North Media kan fastholde og tiltrække kvalificerede medlemmer af bestyrelsen og direktionen. Vederlaget skal bidrage til, at ledelsen træffer beslutninger, som er i tråd med North Medias langsigtede og/eller strategiske interesser.

2. Bestyrelsens vederlag

Bestyrelsens medlemmer kan modtage følgende vederlagskomponenter:

	Bestyrelseshonorarer	Goder	Tillægshonorarer	Aktiebaseret program
Form	Fast	Fast	Fast eller variabelt	Variabel
Indhold	Faste årlige honorarer for bestyrelsesarbejde	Diverse goder, herunder sædvanlige personalegoder	Faste eller variable årlige tillægshonorarer for ad hoc-opgaver, udvalgsarbejde eller lignende	Aktieoptioner eller andre aktieinstrumenter
Begrundelse	Tiltrækning og fastholdelse af kvalificerede medlemmer af bestyrelsen på konkurrencedygtige vilkår			Harmonisering af bestyrelsens og aktionærernes økonomiske interesser

2.1. Faste honorarer

Selskabets bestyrelsesmedlemmer modtager et fast årligt honorar. Det faste årlige honorar til bestyrelsesformanden i Selskabet kan være op til 5 gange et ordinært bestyrelsesmedlems honorar.

Bestyrelsesmedlemmer, som tillige er bestyrelsesmedlem i en datter- og/eller datterdatterselskabsbestyrelse, modtager som udgangspunkt et særskilt fast honorar herfor. Også her kan et formandshonorar være op til 5 gange et ordinært bestyrelsesmedlems honorar.

Selskabets reelle hovedaktionær modtager ikke som eventuelt bestyrelsesmedlem af en datter- og/eller datterdatterselskabsbestyrelse et særskilt fast honorar herfor og modtager heller ikke kompensation herfor på anden vis.

2.2. Goder

Bestyrelsesmedlemmer kan modtage andre goder, herunder sædvanlige personalegoder, som maksimalt kan udgøre 10 % af bestyrelsesmedlemmets faste honorar.

2.3. Tillægshonorarer

Bestyrelsesmedlemmer, der pålægges særlige ad hoc-opgaver, særligt udvalgsarbejde eller lignende, kan modtage særskilte faste eller variable tillægshonorarer, som er afstemt i forhold til de opgaver, de bliver bedt om at varetage. Selskabets reelle hovedaktionær modtager ikke tillægshonorarer for ad hoc-opgaver, udvalgsarbejde eller lignende og modtager heller ikke kompensation herfor på anden vis. Tillægshonorarer kan maksimalt udgøre op til 2 gange et ordinært bestyrelsesmedlems faste honorar.

2.4. Aktiebaseret incitamentsprogram

Bestyrelsen kan beslutte, at også bestyrelsens medlemmer modtager et individuelt variabelt antal aktieoptioner eller anden form for langsigtet aktiebaseret incitamentsprogram.

Det aktiebaserede program vil for bestyrelsesformanden maksimalt kunne udgøre 100 % af den beregnede teoretiske markedsværdi af de aktieoptioner eller anden form for langsigtet aktiebaseret incitamentsprogram, som Selskabets administrerende direktør tildeles, og maksimalt 80 % for øvrige bestyrelsesmedlemmer. De øvrige vilkår og betingelser for tildeling og udnyttelse af bestyrelsens aktiebaserede incitamentsprogram er beskrevet i afsnit 3.3.

Selskabets reelle hovedaktionær modtager ikke aktiebaseret incitamentsaflønnings og modtager heller ikke kompensation herfor på anden vis.

2.5. 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 bestyrelses- og tillægshonorarer, når årsrapporten er godkendt på den ordinære generalforsamling.

3. Direktionens vederlag

Direktionens vederlag kan bestå af følgende vederlagskomponenter:

	Grundløn	Pension og goder	Kontant bonus (tantieme)	Aktiebaseret program
Form	Fast	Fast	Variabel	Variabel
Indhold	Kontant vederlag	Pensionsbidrag af max. 8 % af grundløn Goder af max. 10 % af grundløn	Kontant vederlag (kan max. udgøre 50 % af grundløn)	Aktieoptioner eller andre aktieinstrumenter (værdi på tildelingstidspunkt er max. 100 % 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 aktionærerne

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 en mulig kontant årlig bonus på baggrund af en eller flere finansielle og/eller ikke-finansielle KPI'er og/eller tildelings- og/eller optjeningsbetingelser, herunder tilknytning til North Media-koncernen, som fastsættes af bestyrelsen under hensyntagen til North Medias strategi og bæredygtighed samt North Medias evne til at tiltrække og fastholde kvalificerede direktionsmedlemmer. KPI'erne består som hovedregel af en andel af EBIT og en andel af ændringen i omsætning og EBIT sammenlignet med foregående år. KPI'erne vil herudover ofte omfatte målbare elementer, som har bestyrelsens særlige interesse i at få udviklet.

Aftalerne om tantieme har som hovedregel en treårig cyklus – med en opgørelse fra den 1. januar til den 31. december i hvert af de tre år, hvor den enkelte aftale opgøres pr. den 31. december, og hvor et eventuelt optjent beløb i året kommer til udbetaling efter generalforsamlingens godkendelse af koncernens regnskaber for det enkelte år.

For at sikre fokus på en langsigtet og stabil værdiskabelse vægtes den kontante bonus med 50 % af resultaterne i det nærmest foregående år og med 100 % af resultaterne i indeværende år.

KPI'erne og/eller betingelserne fastsættes på baggrund af objektive målbare kriterier, som kan aflæses i selskabets finansielle rapportering og/eller på baggrund af objektive konstaterbare oplysninger, hvilket effektivt bidrager til bestyrelsens vurdering af, hvorvidt KPI'erne og/eller betingelserne, helt eller delvist, er opfyldt.

3.3. Aktiebaseret incitamentsprogram

Bestyrelsen kan tildele direktionens medlemmer et individuelt variabelt antal aktieoptioner eller anden form for langsigtet aktiebaseret incitamentsprogram.

Det aktiebaserede incitamentsprograms beregnede teoretiske markedsværdi på tildelingstidspunktet kan maksimalt udgøre op til 100 % af den årlige faste grundløn for det enkelte direktionsmedlem. Værdien beregnes efter Black & Scholes-modellen eller anden markedskonform

værdiansættelsesmetode. Det aktiebaserede incitamentsprogram kan afdækkes gennem Selskabets beholdning af egne aktier.

3.3.1. Øvrige vilkår for aktiebaseret incitamentsprogram

Det aktiebaserede incitamentsprogram tildeles på baggrund af en eller flere finansielle og/eller ikke-finansielle KPI'er og/eller tildelings-, optjenings- og/eller udnyttelsesbetingelser, 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, samt North Medias evne til at tiltrække og fastholde kvalificerede direktionsmedlemmer.

Såfremt en eller flere KPI'er og/eller betingelser måtte blive overflødige, utilstrækkelige og/eller på anden måde uhensigtsmæssige som følge af omstændigheder, der med rimelighed ikke kunne have været taget i betragtning ved fastsættelsen af KPI'en og/eller betingelsen, f.eks. strategiske ændringer, M&A-aktiviteter mv., kan bestyrelsen frafalde eller justere sådanne KPI'er og/eller betingelser.

KPI'erne og/eller betingelserne fastsættes på baggrund af objektive målbare kriterier, som bl.a. kan aflæses i selskabets finansielle rapportering og/eller objektive konstaterbare oplysninger, hvilket effektivt bidrager til bestyrelsens vurdering af, hvorvidt KPI'erne og/eller betingelserne, helt eller delvist, er opfyldt.

Udnyttelsesperioden og/eller modning for et aktiebaseret incitamentsprogram vil som hovedregel tidligst kunne påbegyndes hhv. ske 24 måneder efter tildelingstidspunktet. Bestyrelsen kan beslutte, at aktiebaseret vederlag skal være genstand for tranchebaserede udnyttelses- og/eller modningsperioder. En eventuel udnyttelsesperiode for aktieinstrumenterne vil kunne udgøre en periode på op til 13 måneder. I det omfang udnyttelse af aktieinstrumenter er betinget af indehaverens betaling af en udnyttelseskurs, vil udnyttelseskursen som hovedregel 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 tidsubegrænsede og skal indeholde gensidig opsigelsesadgang. Det maksimale opsigelsesvarsel for direktionsmedlemmer i North Media udgør 12 måneder. Et direktionsmedlem kan endvidere maksimalt opnå 12 måneders grundløn i fratrædelsesgodtgørelse.

Ved et direktionsmedlems død kan Selskabet udbetale et kontant beløb på op til i alt 6 måneders grundløn til det pågældende direktionsmedlems ægtefælle og/eller livsarving(er).

4. Ekstraordinært vederlag

Bestyrelsen kan i særlige tilfælde og på baggrund af en anbefaling fra vederlagsudvalget tildele et ekstraordinært vederlag, herunder i form af sign-on-bonus, fastholdelsesbonus og/eller anden form for fastholdelses-, rekrutterings- eller incitamentskompensation, til et medlem af North Medias ledelse, hvis dette skønnes at understøtte North Medias kort- eller langsigtede interesser og North Medias aktionærers interesser.

5. 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 en vederlagsrapport til godkendelse for generalforsamlingen.

6. Clawback

Selskabet kan i særlige tilfælde (helt eller delvist) kræve udbetalingen af bestyrelsens og direktionens variable vederlag tilbage (*clawback*), herunder hvis det variable vederlag er udbetalt på baggrund af oplysninger, som efterfølgende viser sig at være fejlagtige eller vildledende, eller hvis modtageren af det variable vederlag har handlet i ond tro, groft uagtsomt eller utilbørligt.

7. 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 fravige elementer af vederlagspolitikken, der vedrører ledelsesmedlemmers variable aflønning, samt ændre vilkårene for vederlæggelse af et nyt ledelsesmedlem – det være sig af bestyrelsen eller af direktionen – hvis dette godkendes af bestyrelsen og skønnes nødvendigt for, at det nye ledelsesmedlem kan opnå et samlet vederlag som forholdsmæssigt flugter med det ansvar, som ledelsens opgaver indebærer. Det samlede vederlag må ikke overstige den samlede vederlæggelse til et ledelsesmedlem på tilsvarende niveau pålagt sammenlignelige opgaver.

Beslutningen om at fravige Vederlagspolitikken i henhold til dette punkt 7 skal ske på baggrund af en anbefaling fra Selskabets vederlagsudvalg. I tilfælde af fravigelse af Vederlagspolitikken, vil fravigelsen blive oplyst og forklaret til aktionærerne i Selskabets vederlagsrapport.

8. Væsentlige ændringer

Der er siden den ordinære generalforsamlings godkendelse af Vederlagspolitikken den 24. marts 2023 foretaget følgende væsentlige ændringer:

- Sammensætningen af bestyrelsens vederlag er ændret, således at bestyrelsesmedlemmer kan modtage goder (svarende til maksimalt 10 % af bestyrelsesmedlemmets faste honorar), og at eventuelle tillægshonorarer til bestyrelsesmedlemmer kan være variable eller faste og udgøre en værdi på op til 2 gange et ordinært bestyrelsesmedlems faste honorar.
- Det faste årlige honorar til bestyrelsesformanden i Selskabet kan være op til 5 gange et ordinært bestyrelsesmedlems honorar. Ligeledes kan det årlige faste honorar til

bestyrelsesformanden i en datter- og/eller datterdatterselskabsbestyrelse være op til 5 gange et ordinært bestyrelsesmedlems honorar.

- Der gælder ikke længere en begrænsning i bestyrelsesmedlemmers ret til at modtage yderligere godtgørelse end en forholdsmæssig andel af bestyrelsesmedlemmets faste bestyrelses- og tillægshonorarer, herunder af hensyn til muligheden for ekstraordinært at afvikle udestående variabel aflønning på udtrædelsestidspunktet.
- Direktionsmedlemmers øvrige goder er maksimeret til en værdi svarende til 10 % af direktionsmedlemmets grundløn.
- Kontantbonus/tantieme kan tildeles med henblik på at skabe kortsigtet (og/eller langsigtet) værdiskabelse i overensstemmelse med Selskabets strategi. Vægtningen af den kontante bonus på baggrund af Selskabets resultater i det foregående år hhv. indeværende år er udgået af Vederlagspolitikken. Endvidere indeholder Vederlagspolitikken ikke længere bestemmelser om, at en aftale om kontant bonus som hovedregel vil være treårig.
- Hvis en eller flere KPI'er og/eller betingelser for variabelt vederlag måtte blive overflødige, utilstrækkelige og/eller på anden måde uhensigtsmæssige som følge af omstændigheder, der med rimelighed ikke kunne have været taget i betragtning ved fastsættelsen af KPI'en og/eller betingelsen, f.eks. strategiske ændringer, M&A-aktiviteter mv., kan bestyrelsen frafalde eller justere sådanne KPI'er og/eller betingelser.
- Vederlagspolitikken indeholder ikke længere bestemmelser om, at det tilstræbes at etablere programmer medaktiebaserede vederlag med flere trancher, hvor udnyttelsen af aktieinstrumenterne i gennemsnit tidligst kunne påbegyndes 36 måneder efter tildelingstidspunktet.
- North Media kan tildele ekstraordinært vederlag til medlemmer af North Medias ledelse, hvis et sådan vederlag skønnes at understøtte North Medias kort- eller langsigtede interesser og North Medias aktionærers interesser.
- Muligheden for at fravige Vederlagspolitikken udvides til generelt at omfatte elementer af Vederlagspolitikken, som vedrører ledelsesmedlemmers variable aflønning. En beslutning om at fravige Vederlagspolitikken skal endvidere ske på baggrund af en anbefaling af Selskabets vederlagsudvalg.

Ændringerne er foretaget med henblik på at skabe yderligere fleksibilitet og manøvrerum for bestyrelsen til at sammensætte en konkurrencedygtig og markedskonform vederlagspakke til ledelsesmedlemmer i North Media, der understøtter Selskabets strategi, langsigtede interesser, værdiskabelse og/eller bæredygtighed. Ændringerne er endvidere foretaget med henblik på at sikre, at bestyrelsen løbende og agilt kan tilrettelægge ledelsens variable aflønning på en måde, så den understøtter værdiskabelse i North Media i tråd med Selskabets til enhver tid gældende strategi.

I tillæg til ovenstående væsentlige ændringer indeholder Vederlagspolitikken en række ikke-væsentlige ændringer og redaktionelle justeringer, herunder en præcisering af at variabelt vederlag kan tildeles på baggrund af KPI'er samt tildelings-, optjenings- og/eller udnyttelsesbetingelser (afhængigt af forholdene).

Generalforsamlingens afstemning om og holdning til vederlagspolitikken og vederlagsrapporterne har – i videst muligt omfang – generelt været taget i betragtning siden generalforsamlingens godkendelse af vederlagspolitikken på den ordinære generalforsamling den 24. marts 2023.

--oo0oo--

Nærværende politik fornys ved enhver væsentlig ændring og mindst hvert fjerde år.

Vederlagspolitikken er behandlet og godkendt på North Medias ordinære generalforsamling den 10. april 2026.

Historik

Version	Revideret/godkendt af	Dato
Politik for vederlag	På generalforsamlingen i North Media A/S	27. marts 2020
Politik for vederlag	På generalforsamlingen i North Media A/S	24. marts 2023
Politik for vederlag	På generalforsamlingen i North Media A/S	10. april 2026

A. Distribution

Politikken for vederlag offentliggøres på North Medias hjemmeside.

B. Arkivering

Den til enhver tid gældende version af politikken for vederlag arkiveres elektronisk i North Medias bestyrelsesportal.

C. Godkendelse

Politikken for vederlag behandles og godkendes på generalforsamlingen i North Media A/S.

D. Implementering

Bestyrelsen påser, at ledelsens honorering følger vederlagspolitikken.

Lasse Ingemann Brodt

Richard Bunck

Ulrik Holsted-Sandgreen

Ulrik Falkner Thagesen

Anne-Sofie Østberg Bjergby