

VEDERLAGSPOLITIK FOR EAC INVEST A/S

26. april 2024

Bestyrelsen i EAC Invest A/S ('Selskabet' og sammen med Selskabets datterselskaber og tilknyttede selskaber, 'Koncernen') har vedtaget denne vederlagspolitik ('Vederlagspolitikken'), der beskriver principperne for vederlag, herunder incitamentsaflønning, til bestyrelsen og direktionen. Denne vederlagspolitik er udarbejdet i overensstemmelse med selskabslovens §§ 139 og 139a.

Vederlagspolitikken blev senest godkendt på den ordinære generalforsamling den 26. april 2024 og erstattede dermed vederlagspolitikken, som blev vedtaget på den ordinære generalforsamling den 30. april 2020.

Overordnede formål

Det overordnede formål med denne Vederlagspolitik er at ensrette Selskabets interesser med dets aktionærs og øvrige interessenters interesser, samt sikre selskabets langsigtede interesser, bæredygtighed og forretningsstrategi.

I forbindelse med udarbejdelse og revision af Vederlagspolitikken samt ved indgåelse af individuelle aftaler om aflønning, vil bestyrelsen tage øvrige medarbejders løn og ansættelsesvilkår i betragtning for at sikre, at der er den rette balance mellem honorering af bestyrelsen, direktionen og Selskabets øvrige medarbejdere.

Bestyrelsen

Medlemmer af bestyrelsen modtager et fast årligt grundhonorar. Bestyrelsens formand kan modtage et vederlag på maksimalt tre gange grundhonoraret, mens næstformanden maksimalt kan modtage maksimalt halvanden gange grundhonoraret for deres udvidede opgaver. Der kan ydes tillægshonorar til bestyrelsesmedlemmer for udførelse af særlige opgaver, idet den samlede honorering til et enkelt medlem (herunder formand og næstformand) maksimalt kan udgøre tre gange grundhonoraret. Grundhonoraret og enhver honorering derudover skal godkendes af generalforsamlingen.

Bestyrelsen modtager ikke incitamentsaflønning. Bestyrelsesmedlemmers rimelige udgifter til rejse og hotel i forbindelse med deltagelse i bestyrelsesmøder refunderes baseret på afholdte omkostninger.

Direktionen

Medlemmer af direktionen modtager et fast vederlag og har mulighed for at modtage præstationsbonus (som yderligere beskrevet nedenfor).

Fast løn

Medlemmer af direktionen modtager et fast honorar, samt andre sædvanlige personalegoder, eksempelvis avisabonnementer, mobiltelefon og internet, som nærmere aftalt med selskabet. Direktionsmedlemmers rimelige udgifter til rejse og hotel refunderes baseret på afholdte omkostninger.

Variabel aflønning

Med henblik på at motivere og belønne medlemmer af Selskabets direktion og sikre ensretning mellem det pågældende direktionsmedlems interesser og opnåelse af Selskabets generelle strategiske målsætninger, kan bestyrelsen beslutte at tildele medlemmer af direktionen en kontant bonus.

Bonus er genstand for opfyldelse af specifikke forudbestemte præstationsmål ('KPI'er'), der afspejler Selskabets strategi og målsætninger. Sådanne præstationsmål kan være finansielle eller ikke-finansielle og kan være relateret til målsætninger for Selskabet eller det enkelte direktionsmedlem, herunder til forekomsten af en særlig begivenhed. Graden af opfyldelse af individuelle præstationsmål, bonussens størrelse og principperne for beregning heraf fastsættes af bestyrelsen.

Bonusbeløbet kan bl.a. gøres afhængig af afkastet på Selskabets investeringer, herunder i forbindelse med frasalg af Selskabets minoritetsposter. Idet den variable aflønning som udgangspunkt ikke vil være baseret på årlige finansielle resultater, men derimod på specifikke mål eller begivenheder, skal der ikke gælde et bestemt forhold mellem den faste årlige løn og den variable løn.

Optjent bonus kan efter bestyrelsens nærmere bestemmelse ydes som kontant vederlag og/eller i form af andet vederlag end kontanter, herunder i form af aktier eller andre værdipapirer. Bestyrelsen kan i den forbindelse fastsætte nærmere vilkår om modning, idet bestyrelsen selv fastsætter længden heraf.

Enhver præstationsbonus er genstand for "claw back", såfremt udbetaling er baseret på information, som efterfølgende findes at være væsentligt ukorrekt som følge af eksempelvis beregningsfejl, falske oplysninger eller svig.

Direktionsmedlemmer, der tillige af medlem af bestyrelsen, kan oppebære vederlag for hvert af disse hverv, idet vederlagene er undergivet de respektive vilkår, der er fastsat ovenfor.

Opsigelse og fratrædelsesgodtgørelse

Ansættelseskontrakter for direktionsmedlemmer indeholder sædvanlige vilkår i forhold til lignende børsnoterede selskaber på Nasdaq Copenhagen, herunder opsigelsesvilkår og konkurrenceklausuler. Direktionsmedlemmerne eller medlemmerne af bestyrelsen er ikke omfattet af ordninger for fratrædelsesgodtgørelse.

Interessekonflikter

Med henblik på at undgå interessekonflikter godkendes bestyrelsens honorarer af aktionærerne på den ordinære generalforsamling. Aflønning af direktionen er baseret på bestyrelsens anbefaling. Direktionsmedlemmer deltager ikke i møder, som omhandler aflønning af det respektive direktionsmedlem. Selskabet og bestyrelsen kan rådføre sig med eksterne rådgivere, der er anderledes fra de eksterne rådgivere direktionen anvender.

Gennemgang og ændring af Vederlagspolitikken

Bestyrelsen er ansvarlig for udarbejdelse og gennemgang af Vederlagspolitikken. Vederlagspolitikken bliver gennemgået minimum én gang årligt af bestyrelsen og skal forelægges til generalforsamlingens godkendelse minimum hvert fjerde år. I tilfælde af væsentlige ændringer udarbejder og fremsætter bestyrelsen et forslag til Selskabets aktionærer, som skal godkendes på en efterfølgende generalforsamling.