

## Vederlagspolitik i Per Aarsleff Holding A/S

Denne vederlagspolitik beskriver principperne for den samlede lønpakke for selskabets bestyrelse og direktion. Ved direktion forstås de direktører, der er registreret som direktør hos Erhvervsstyrelsen i Per Aarsleff Holding A/S ("selskabet").

Det overordnede mål med vederlagspolitikken er at sikre en langsigtet værdiskabelse for selskabets aktionærer samt at sikre en sund og effektiv risikostyring til gavn for selskabets interessenter.

Det konkrete vederlag til bestyrelse og direktion fremgår af årsrapporten.

Vederlagspolitikken behandles årligt af selskabets vederlagsudvalg. Vederlagspolitikken og ændringer heri vedtages af bestyrelsen og godkendes på selskabets generalforsamling.

### Direktionens aflønning

Selskabets direktion er ansat på kontraktbasis, og der sker årligt en vurdering af kontraktens vilkår, herunder aflønningens størrelse.

Direktionsmedlemmernes samlede lønpakke tilstræbes sammensat på et niveau, hvor selskabet fortsat kan fastholde og tiltrække en kompetent direktion.

Den samlede lønpakke til direktionen består af en fast basisløn, en langsigtet incitamentsordning med "matching shares" (se særskilt afsnit vedrørende retningslinjer for incitamentsaflønning) og andre sædvanlige ikke-monetære løngoder, såsom fri bil, fri telekommunikation og fri avis. Incitamentsordningen med "matching shares" skal sikre sammenhæng med selskabets langsigtede værdiskabelse.

Direktionen modtager ikke bonus. For at fastholde ledelsesmæssig kompetence kan det dog vedtages at indføre fastholdelsesbonus, loyalitetsbonus eller lignende ordninger, under forudsætning af at den samlede værdi af ordningen ikke overstiger 125 % af direktørens faste løn i udbetalingsåret. Sådanne ordninger skal løbe i mindst 2 år.

Direktionen evalueres årligt af bestyrelsen efter på forhånd fastlagte kriterier.

Opsigelsesvarsel kan være op til 12 måneder for begge parter. Fratrædelsesgodtgørelse kan maksimalt svare til 12 måneders vederlag.

### Overordnede retningslinjer for incitamentsaflønning af bestyrelsen og direktionen, jf. selskabslovens § 139

Incitamentsordningen for direktionsmedlemmerne består af en ret til at modtage "matching shares" i selskabet. Incitamentsordningen skal være med til at fastholde medlemmerne af direktionen i selskabet og indgå som en del af en attraktiv vederlagspakke.

For at sikre sammenhæng mellem den aktiebaserede aflønning og den langsigtede værdiskabelse for selskabet indeholder incitamentsordningen en optjeningsperiode og er revolverende, hvor retten til "matching shares" tildeles for det pågældende kalenderår i henholdsvis 2018, 2019 og 2020, og "matching shares" leveres i henholdsvis 2021, 2022 og 2023. Bestyrelsen kan vedtage, at incitamentsordningen skal fortsætte efter 2020.

Det enkelte medlem af direktionen kan i hvert kalenderår blive tildelt ret til "matching shares" til en værdi, der maksimalt kan udgøre 10 % af direktionsmedlemmets faste årlige basisløn. Værdien af de matching shares, som selskabet leverer for det enkelte kalenderår, må ikke udgøre mere end 50 % af direktionsmedlemmets årlige basisløn på vestingtidspunktet.

For at blive tildelt ret til "matching shares" skal direktionsmedlemmet i et af bestyrelsen nærmere fastsat handelsvindue i det pågældende kalenderår foretage nykøb af B-aktier i selskabet til børskursen på tidspunktet for købet og herefter foretage deponering af aktierne. Retten til "matching shares" er underlagt en treårig vestingperiode, hvor de købte B-aktier skal være deponeret.

Det enkelte medlem af direktionen skal købe B-aktier i selskabet i hvert enkelt kalenderår for et beløb svarende til minimum 5 % og maksimum 10 % af direktørens årlige basisløn for at blive tildelt ret til "matching shares".

Hver enkelt købt B-aktie giver direktionsmedlemmet ret til vederlagsfrit at modtage en B-aktie i selskabet. Selskabets bestyrelse kan dog til enhver tid vælge at kontantafregne fremfor at levere B-aktier i selskabet.

Incitamentsordningens nutidsværdi for direktionsmedlemmerne svarer til børsværdien af det samlede antal B-aktier i selskabet, som direktionsmedlemmerne køber, og som giver direktionsmedlemmerne ret til vederlagsfrit at modtage et tilsvarende antal B-aktier i selskabet på incitamentsordningens betingelser.

Det er en betingelse for vestingen, at det pågældende direktionsmedlem fortsat er ansat på vestingtidspunktet. Hvis direktionsmedlemmet fratræder som en "bad leaver" før vestingtidspunktet, fortaber direktionsmedlemmet sin ret til "matching shares", der ikke er vestet på fratrædelsestidspunktet.

Incitamentsafløbningen kan ske på vilkår, der resulterer i en fordelagtig beskatning af det enkelte direktionsmedlem, herunder hvor selskabet ikke opnår skattefradrag for de omkostninger, der er forbundet med tildelingen.

Ved ændringer i selskabets kapitalstruktur kan bestyrelsen vedtage at regulere tildelte rettigheder til "matching shares". Hvis selskabet ophører som følge af fusion eller spaltning, kan bestyrelsen vedtage at fremrykke vesting af "matching shares" eller tildele nye aktieinstrumenter. Der vil endvidere i tilfælde af overtagelsestilbud, likvidation og afnotering af selskabet ske en automatisk vesting af "matching shares".

Incitamentsordningen kan ændres eller afskaffes af selskabets bestyrelse, forudsat at ændringen ligger inden for denne politiks generelle retningslinjer og ikke påvirker det overordnede anvendelsesområde og formål.

Opfyldelse af incitamentsafløbningen kan ske ved selskabets køb af B-aktier, anvendelse af egne B-aktier eller ved kontantafregning.

Konkrete aftaler om incitamentsafløbning for direktionen eller ændringer, der falder uden for rammerne af denne vederlagspolitik, skal godkendes på den ordinære generalforsamling og offentliggøres på selskabets hjemmeside, før de træder i kraft.

### **Bestyrelsens aflønning**

Selskabets bestyrelse aflønnes med et fast honorar. Bestyrelsesmedlemmerne deltager ikke i nogen incitamentsordninger.

Bestyrelseshonoraret fastsættes markedskonformt med sammenlignelige børsnoterede selskaber og ud fra bestyrelsesarbejdets ansvar og omfang samt de kompetencemæssige krav, der stilles til bestyrelsesmedlemmerne.

Bestyrelsesformanden og næstformanden samt udvalgsmedlemmer blandt den øvrige bestyrelse modtager et tillæg til det ordinære bestyrelseshonorar. Tillæggene til bestyrelsesformanden og næstformanden er henholdsvis to og en gang det ordinære bestyrelseshonorar. Tillægget for udvalgsmedlemmer blandt den øvrige bestyrelse er 40 % af det ordinære bestyrelseshonorar.

Honorarerne oplyses individuelt i årsrapporten.

Til godkendelse på generalforsamlingen den 31. januar 2018