



H+H International A/S

Lautrupsgade 7, 5.
2100 København Ø
Danmark

+45 35 27 02 00 Telefon

info@HplusH.com
www.HplusH.com
CVR nr. 49 61 98 12
LEI 213800GJODT6FV8QM841

11. marts 2020

Indkaldelse til ordinær generalforsamling i H+H International A/S

Bestyrelsen i H+H International A/S indkalder herved selskabets aktionærer til den ordinære generalforsamling i H+H International A/S, der afholdes hos Charlottet haven, Hjørninggade 12C, 2100 København Ø, Danmark

torsdag 2. april 2020 kl. 10.00

DAGSORDEN MED FULDSTÆNDIGE FORSLAG

- 1. Ledelsens beretning om selskabets virksomhed i det forløbne år**
Bestyrelsen foreslår, at beretningen tages til efterretning.
- 2. Fremlæggelse og godkendelse af revideret årsrapport for 2019**
Bestyrelsen foreslår, at den reviderede årsrapport for 2019 godkendes.
- 3. Beslutning om decharge til direktionen og bestyrelsen**
Bestyrelsen foreslår, at generalforsamlingen meddeler decharge til direktionen og bestyrelsen, hvad angår årsrapporten for 2019.
- 4. Beslutning om overskuddets fordeling eller dækning af underskud iht. den godkendte årsrapport for 2019**
Bestyrelsen foreslår, at selskabets resultat i henhold til den godkendte årsrapport for 2019 overføres til næste regnskabsår, og at der ikke udbetales udbytte.
- 5. Beslutning om bestyrelsens vederlag for 2020**
Bestyrelsen foreslår ny vederlagsstruktur med en opdeling af vederlaget i et bestyrelsesvederlag og bestyrelseskomitévederlag i lighed med de fleste børsnoterede selskaber. Følgende årlige vederlag foreslås:
 - Basis bestyrelsesvederlag til menige bestyrelsesmedlemmer DKK 275.000
 - 3 x basis bestyrelsesvederlag til bestyrelsesformanden
 - 1,5 x basis bestyrelsesvederlag til næstformanden (hvis en sådan vælges)
 - Basis komitévederlag til medlemmer af en bestyrelseskomité (revisionskomitéformanden undtaget) DKK 75.000
 - 2 x basis komitévederlag til revisionskomitéformanden

Med udgangspunkt i den nuværende bestyrelseskomposition og bestyrelseskomitéer vil det samlede bestyrelsesvederlag forhøjes fra DKK 2.275.000 til DKK 2.875.000. Det foreslåede samlede vederlagsniveau samt fordelingen



mellem menige medlemmer og bestyrelsesformanden samt revisionskomitéformanden er efter bestyrelsens vurdering markedskonformt ved sammenligning med andre Mid Cap-selskabers samlede vederlagsniveau og fordeling.

I tillæg til de ovennævnte vederlag vil selskabet refundere eller betale lovpligtige bidrag til social sikring og lignende skatter pålagt af ikke-danske myndigheder i relation til vederlagene.

Vederlag udbetales kvartalsvist bagud. Ved indtrædelse i eller udtrædelse af bestyrelse eller bestyrelseskomité eller fra- eller tiltrædelse af formands- eller eventuel næstformandspost på et andet tidspunkt end ved en ordinær generalforsamling skal der ske forholdsmæssig beregning af vederlaget for den periode, hvor medlemmet har sin post.

6. Valg af medlemmer til bestyrelsen

Valgperioden for alle nuværende bestyrelsesmedlemmer udløber på den ordinære generalforsamling, og alle medlemmer vælges på generalforsamlingen for en periode, der udløber på den ordinære generalforsamling i 2021.

Der er sket ændring i bestyrelsen på de seneste tre ordinære generalforsamlinger, og da bestyrelsen samtidig vurderer, at den nuværende komposition af kompetencer i bestyrelsen matcher selskabets behov, anbefaler bestyrelsen, at der ikke sker ændring af bestyrelsen i år.

Alle 6 bestyrelsesmedlemmer genopstiller således, og bestyrelsen foreslår som følge heraf genvalg af:

a. Kent Arentoft

Professionelt bestyrelsesmedlem
Dansk, født 1962

b. Stewart A. Baseley

Executive Chairman, Home Builders Federation, Storbritannien
Britisk, født 1958

c. Volker Christmann

Senior Vice President og medlem af koncernledelsen i Rockwool International A/S
Tysk, født 1957

d. Pierre-Yves Jullien

Professionelt bestyrelsesmedlem
Fransk, født 1950

e. Miguel Kohlmann

Professionelt bestyrelsesmedlem
Tysk og brasiliansk, født 1962

f. Helen MacPhee

VP Finance, Global Finance Service, AstraZeneca plc. (UK)
Britisk, født 1962



Der henvises til årsrapporten for 2019 for en beskrivelse af de enkelte ovennævnte kandidaters kompetencer, erfaring, uafhængighed m.v.

7. Valg af revisor

Bestyrelsen foreslår genvalg af Deloitte Statsautoriseret Revisionspartnerselskab.

Forslaget følger revisionsudvalgets indstilling til bestyrelsen. Revisionsudvalgets anbefaling er ikke påvirket af nogen tredjeparter eller af nogen aftaler med tredjeparter, der begrænser generalforsamlingens valg af revisor til bestemte revisorer eller revisionsfirmaer.

8. Eventuelle forslag fra bestyrelsen og aktionærer

Forslag fra bestyrelsen

a. Bemyndigelse til bestyrelsen til at lade selskabet erhverve egne aktier

Bestyrelsen foreslår, at generalforsamlingen bemyndiger bestyrelsen til i tiden indtil næste ordinære generalforsamling at lade selskabet løbende erhverve egne aktier i et omfang således, at den pålydende værdi af selskabets samlede beholdning af egne aktier ikke på noget tidspunkt overstiger 10% af selskabets aktiekapital. Købsprisen, der betales i forbindelse med erhvervelsen af egne aktier, må ikke afvige med mere end 10% fra den på erhvervelsestidspunktet senest noterede markedskurs for aktierne på NASDAQ Copenhagen A/S.

b. Ændring i vedtægternes pkt. 2A.1

Bestyrelsen foreslår at lade vedtægternes nuværende pkt. 2A.1 udgå og lade det erstatte af et nyt pkt. 2A.1.

Baggrunden for forslaget er, at selskabet har udtømt den nuværende bemyndigelse og derfor ønsker en ny bemyndigelse til at udstede nye aktier til støtte af selskabets vækststrategi, da bemyndigelsen giver mulighed for fleksibilitet og hurtig handling, hvis der skulle opstå mulighed for at deltage i yderligere omstrukturering og udvikling af relevante markeder.

Som konsekvens heraf stilles der forslag om vedtagelse af et nyt pkt. 2A.1 i vedtægterne med følgende ordlyd:

"2A.1 Bestyrelsen er i perioden indtil den 2. april 2025 bemyndiget til ad én eller flere gange at træffe beslutning om at forhøje selskabets aktiekapital med op til nominelt DKK 17.983.365 ved udstedelse af nye aktier til markedskurs eller favørkurs mod kontant indbetaling, apportindskud eller gældskonvertering. Forhøjelsen af selskabets aktiekapital skal ske med fortegningsret for selskabets eksisterende aktionærer. De nye aktier skal være fuldt indbetalt. De nye aktier skal i enhver henseende være stillet som de eksisterende aktier. De nye aktier skal være omsætningspapirer, skal udstedes på navn og give ret til udbytte og andre rettigheder i selskabet fra det tidspunkt, som bestyrelsen fastsætter i forhøjelsesbeslutningen i henhold til denne bestemmelse."

Som konsekvens heraf foreslår bestyrelsen ligeledes at konsekvensrette vedtægternes pkt. 2A.3. til følgende ordlyd ved at slette sidste afsnit af den nuværende ordlyd:



"2A.3. Bestyrelsen er bemyndiget til at foretage de nødvendige vedtægtsændringer i forbindelse med forhøjelse af aktiekapitalen i overensstemmelse med vedtægternes pkt. 2A.1.-2A.2. ovenfor"

c. Ændring i vedtægternes pkt. 9

Udover almindelige præciseringer og ændring af rækkefølgen af nogle af punkterne foreslår bestyrelsen følgende ordlyd som følge af ændringerne i selskabslovens § 139b, hvorefter selskabet fra og med 2021 skal udarbejde en vederlagsrapport for det seneste regnskabsår, og hvor generalforsamlingen på den ordinære generalforsamling, første gang i 2021, skal afholde en vejledende afstemning om godkendelse af vederlagsrapporten for det forrige regnskabsår:

"Dagsordenen for den ordinære generalforsamling skal omfatte:

- 1. Ledelsens beretning om selskabets virksomhed i det forrige regnskabsår*
- 2. Godkendelse af revideret årsrapport*
- 3. Beslutning om decharge til direktionen og bestyrelsen*
- 4. Beslutning om anvendelse af overskud eller dækning af underskud i henhold til den godkendte årsrapport*
- 5. Vejledende afstemning om vederlagsrapport for det forrige regnskabsår*
- 6. Beslutning om bestyrelsens vederlag for det igangværende regnskabsår*
- 7. Eventuelle forslag fra bestyrelsen og aktionærer*
- 8. Valg af revisor*
- 9. Valg af medlemmer til bestyrelsen*
- 10. Eventuelt"*

d. Ændring i vedtægternes pkt. 14.6

Bestyrelsen foreslår, at vederlagspolitikken og vederlagsrapporten inkluderes blandt de dokumenter, som kan udarbejdes og fremlægges på engelsk. Bestyrelsen foreslår derfor følgende ordlyd:

"Selskabets årsrapporter, delårsrapporter, vederlagspolitik, vederlagsrapporter og selskabsmeddelelser skal udarbejdes og fremlægges på engelsk."

e. Godkendelse af vederlagspolitik

I overensstemmelse med de nye krav i selskabslovens §§ 139 og 139a til selskabets vederlagspolitik, foreslår bestyrelsen godkendelse af vederlagspolitikken for bestyrelsen og direktionen vedhæftet denne dagsorden som bilag A.

Som konsekvens af ændring af selskabslovens § 139, hvorefter det tidligere krav om at have overordnede retningslinjer for incitamentsafklønning af selskabets bestyrelse og direktion er erstattet af et krav om at have en vederlagspolitik for bestyrelse og direktion, vil vedtægternes pkt. 16 udgå formløst af vedtægterne, og vedtægternes pkt. 17 bliver herefter pkt. 16, pkt. 18 bliver pkt. 17 og så fremdeles.

f. Bemyndigelse til generalforsamlingens dirigent

Bestyrelsen foreslår, at generalforsamlingens dirigent med substitutionsret bemyndiges til at foretage sådanne ændringer i og tilføjelser til det på generalforsamlingen vedtagne og anmeldelsen til Erhvervsstyrelsen, som måtte være krævet af Erhvervsstyrelsen i forbindelse med registrering af de vedtagne ændringer.

9. Eventuelt



MAJORITET

Bestyrelsens fremsatte forslag under pkt. 8.b, 8.c og 8.d på dagsordenen vil hver især blive vedtaget, hvis forslaget tiltrædes af mindst 2/3 af de afgivne stemmer såvel som mindst 2/3 af den på generalforsamlingen repræsenterede aktiekapital, jf. selskabslovens § 106, stk. 1 og vedtægternes pkt. 12.2. Alle øvrige punkter på dagsordenen kan vedtages med simpelt flertal, jf. selskabslovens § 105, stk. 1 og vedtægternes pkt. 12.1 eller udgår formløst, jf. selskabslovens § 139, stk. 6.

AKTIONÆRINFORMATION

Selskabets aktiekapital udgør DKK 179.833.650 fordelt på aktier a DKK 10 eller multipla heraf. Hvert aktiebeløb på nominelt DKK 10 giver 1 stemme, jf. vedtægternes pkt. 2.1, 2.2 og 11.1. Selskabets beholdning af egne aktier skal i medfør af selskabslovens § 85 fratrækkes ved opgørelsen af den repræsenterede aktiekapital. Pr. dags dato udgjorde selskabets beholdning 105.099 egne aktier.

En aktionær har ret til at deltage i og stemme på generalforsamlingen, hvis aktionærens aktiebeholdning senest på registreringsdatoen er noteret i selskabets ejerbog, eller aktionæren senest på registreringsdatoen har anmeldt og dokumenteret sin aktieerhvervelse med henblik på notering i ejerbogen, jf. vedtægternes pkt. 11.2. Registreringsdatoen er **torsdag den 26. marts 2020**.

Desuden skal aktionæren rettidigt (jf. fristerne nedenfor) have rekvireret adgangskort eller truffet foranstaltning til at stemme uden fremmøde (dvs. ved fuldmagt eller pr. brevstemme). Bemærk venligst i denne henseende, at en aktionær kan *enten* give fuldmagt *eller* brevstemme, men ikke begge dele.

Aktionærer kan se og udskrive følgende information fra selskabets hjemmeside på www.HplusH.com/generalforsamling til og med den dag, hvor generalforsamlingen afholdes:

- Indkaldelse og dagsorden med de fuldstændige forslag til punkterne på dagsordenen
- De dokumenter, der skal fremlægges på generalforsamlingen, herunder den reviderede årsrapport for 2019
- Blanket til bestilling af adgangskort til generalforsamlingen
- Fuldmagts- og brevstemmeblanket
- Det samlede antal aktier og stemmerettigheder i selskabet på dato for indkaldelsen til generalforsamlingen

Indkaldelsen til generalforsamlingen offentliggøres på selskabets hjemmeside og sendes pr. e-mail til alle aktionærer, der i dag er registreret med en e-mailadresse i selskabets ejerbog. Alle aktionærer, der endnu ikke har noteret en e-mailadresse, opfordres derfor til at notere en e-mailadresse via H+H Aktionærportalen på www.HplusH.com/aktionaerportal. Derved vil aktionæren automatisk modtage alle fremtidige indkaldelser til generalforsamlinger pr. e-mail.

Selskabet har udpeget Danske Bank A/S som kontoførende bank, hvorigennem selskabets aktionærer kan udøve deres økonomiske rettigheder.

ADGANGSKORT

Aktionærer, som ønsker at deltage i generalforsamlingen, skal bestille et adgangskort, så bestillingen er Computershare A/S i hænde senest **fredag den 27. marts 2020** ved at:

- gå ind på H+H Aktionærportalen på www.HplusH.com/aktionaerportal og tilmelde sig elektronisk (husk at have NemID eller VP-kontonummer parat) eller



- udskrive tilmeldingsblanketten på selskabets hjemmeside på www.HplusH.com/generalforsamling og indsende den – behørigt udfyldt og underskrevet – til Computershare A/S, Lottenborgvej 26 D, 1. sal, 2800 Kgs. Lyngby, med post eller pr. e-mail til info@computershare.dk.

Bemærk venligst, at bestilte adgangskort ikke vil blive fremsendt med brevpост. Adgangskort vil i stedet blive sendt elektronisk pr. e-mail til den e-mailadresse, som ved tilmeldingen er angivet i selskabets aktionærportal. Adgangskortet skal forevises ved indgangen til det sted, hvor generalforsamlingen afholdes, enten printet eller elektronisk på en smartphone, tablet eller bærbar computer. Adgangskort, som er bestilt uden angivelse af e-mail, kan afhentes fra kl. 9.30 ved indgangen til det lokale, hvor generalforsamlingen afholdes, mod fremvisning af gyldigt ID.

En aktionær kan deltage sammen med en rådgiver, forudsat at der rettidigt er bestilt adgangskort til rådgiveren.

Stemmekort vil først blive udleveret ved indgangen til det sted, hvor generalforsamlingen afholdes, til de aktionærer, der møder på generalforsamlingen selv, eller som giver møde ved fuldmagt, forudsat at disse aktionærer ikke på forhånd har stemt (ved indsendelse af brevstemmer eller ved afgivelse af fuldmagt til formanden for selskabets bestyrelse eller til en fuldmægtig, som bemyndiges til at afgive stemme i overensstemmelse med aktionærens anvisninger).

FULDMAGT

En aktionær kan vælge at give møde på generalforsamlingen ved fuldmagt. Fuldmagt kan:

- gives til en navngiven tredjemand, ved at aktionæren anmoder om adgangskort til denne tredjemand,
- gives til formanden for selskabets bestyrelse som en fuldmagt i henhold til bestyrelsens anbefalinger, eller
- gives til en fuldmægtig som en afkrydsningsfuldmagt med instruks for hvert forslag.

Fuldmagt til en anden navngiven tredjemand end selskabets bestyrelse skal være skriftlig, dateret og underskrevet og skal på generalforsamlingen fremvises af fuldmægtigen sammen med et adgangskort. En fuldmægtig kan deltage sammen med en rådgiver, forudsat at der rettidigt er bestilt et adgangskort til rådgiveren.

En fuldmagtsblanket er tilgængelig på H+H Aktionærportalen på www.HplusH.com/aktionaerportal og kan udfyldes og afgives via H+H Aktionærportalen (husk at have NemID eller VP-kontonummer parat) senest **fredag den 27. marts 2020**.

Alternativt kan fuldmagtsblanketten også udskrives fra selskabets hjemmeside på www.HplusH.com/generalforsamling og indsendes – behørigt udfyldt og underskrevet – til Computershare A/S, Lottenborgvej 26 D, 1. sal, 2800 Kgs. Lyngby, med post eller pr. e-mail til info@computershare.dk, så den er Computershare A/S i hænde senest **fredag den 27. marts 2020**.

AFGIVELSE AF BREVSTEMME

En aktionær kan vælge at afgive stemme pr. brev.

En blanket til afgivelse af brevstemme er tilgængelig på H+H Aktionærportalen på www.HplusH.com/aktionaerportal. Brevstemmeblanketten kan udfyldes og afgives elektronisk (husk at have NemID eller VP-kontonummer parat) på H+H Aktionærportalen senest **onsdag den 1. april 2020, kl. 12.00**.

Alternativt kan blanketten til afgivelse af brevstemme udskrives fra selskabets hjemmeside på www.HplusH.com/generalforsamling og indsendes – behørigt udfyldt og underskrevet – til Computershare A/S, Lottenborgvej 26 D, 1. sal,



2800 Kgs. Lyngby, med post eller pr. e-mail til info@computershare.dk, så den er Computershare A/S i hænde senest **onsdag den 1. april 2020, kl. 12.00.**

SKRIFTLIGE SPØRGSMÅL FRA AKTIONÆRER

Aktionærer kan forud for generalforsamlingen stille skriftlige spørgsmål til selskabet vedrørende dagsordenens punkter eller de dokumenter mv., der skal fremlægges på den ordinære generalforsamling. Spørgsmål skal med klar identifikation af aktionæren e-mailles til selskabet på shareholder@HplusH.com senest **onsdag den 1. april 2020, kl. 12.00.**

H+H International A/S
Bestyrelsen



BILAG A

H+H International A/S Vederlagspolitik for bestyrelsen og direktionen

1 OMFANG

Denne vederlagspolitik for H+H International A/S (H+H) vedrører aflønning af de bestyrelses- og direktionsmedlemmer, der er registreret hos Erhvervsstyrelsen.

Denne politik erstatter "Retningslinjer for vederlag til bestyrelsen og direktionen, herunder overordnede retningslinjer for incitamentsaflønning af direktionen", der blev vedtaget af generalforsamlingen den 19. april 2018. Samtlige vederlagsaftaler med medlemmer af bestyrelsen og direktionen (uanset om der er tale om nye aftaler eller ændringer i eller forlængelse af eksisterende aftaler), der indgås efter vedtagelse af denne politik, skal være i overensstemmelse med politikken, hvorimod vederlagsaftaler forud for vedtagelsen af denne politik fortsat vil være gældende på de allerede aftalte vilkår, hvilke vilkår i nogen grad kan afvige fra nogle af principperne i denne politik.

2 FORMÅL

Strategien for H+H og H+H's datterselskaber (H+H-koncernen) fastlægges af bestyrelsen med fokus på at sikre den fortsatte langsigtede bæredygtige udvikling af H+H-koncernens virksomhed, samtidig med at der skabes værdi for aktionærerne.

Det overordnede formål med denne politik er at skabe rammer for aflønning af H+H's bestyrelse og direktion, der understøtter opnåelse af strategien ved at give mulighed for aflønningsvilkår:

- der tiltrækker, motiverer og fastholder kompetente medlemmer af bestyrelsen og direktionen,
- der giver bestyrelsen mulighed for at fastlægge resultatkriterier (herefter KPI'er) for hhv. kort- og langsigtede incitamentsordninger, der guider og motiverer direktionen til effektivt at eksekvere på strategimålene uden at acceptere urimelige risici og således bidrage til H+H's bæredygtighed på lang sigt, og
- der skaber balance og samspil mellem de enkelte elementer i vederlagspakken, dvs. det faste vederlag samt kort- og langsigtede incitamentsordninger, der sammen med de angivne KPI'er sikrer overensstemmelse mellem direktionens incitament og H+H's og dermed aktionærernes interesser.

3 BESTYRELSESVEDERLAG

3.1 Generelt

Bestyrelsesvederlaget skal være konkurrencedygtigt, men ikke markedsledende, set i forhold til vederlag, der betales i andre sammenlignelige virksomheder og koncerner med internationale aktiviteter.

3.2 Fast årligt vederlag

Bestyrelsen skal modtage vederlag i form af årlige faste honorarer, og bestyrelsesformanden og eventuel næstformand skal modtage et højere honorar end de ordinære bestyrelsesmedlemmer som følger:

- Fast årligt basishonorar - til alle ordinære bestyrelsesmedlemmer
- 3 x det faste årlige basis bestyrelseshonorar - til bestyrelsesformanden
- 1,5 x det faste årlige basis bestyrelseshonorar - til en eventuel næstformand for bestyrelsen

Medlemmer af bestyrelsesudvalg skal modtage vederlag i form af årlige faste honorarer, og formanden for revisionsudvalget skal modtage et højere honorar end de ordinære medlemmer af bestyrelsesudvalg som følger:



- Fast årligt basis bestyrelseskomitéhonorar til alle ordinære medlemmer af bestyrelsesudvalg
- 2 x det faste årlige basis bestyrelseskomitéhonorar til formanden for revisionsudvalget

Hvis et bestyrelsesmedlem vælges til bestyrelsen på en ekstraordinær generalforsamling, og hvis et bestyrelsesmedlem udtræder på et andet tidspunkt end på den ordinære generalforsamling, skal der udbetales et bestyrelseshonorar hhv. honorar for deltagelse i bestyrelsesudvalg i det regnskabsår, hvori det pågældende medlem indtræder eller udtræder, i forhold til den periode, hvor medlemmet var medlem i det pågældende regnskabsår. De faste årlige honorarer udbetales kvartalvist; dog skal den første betaling ske efter generalforsamlingens godkendelse af størrelsen af honorarer i det pågældende regnskabsår.

Vederlag til bestyrelsen vurderes årligt af bestyrelsen efter indstilling fra vederlagsudvalget. Indstillingerne er baseret på sammenligninger med relevante sammenlignelige virksomheder med hensyntagen til kompleksiteten af H+H's virksomhed, ledelsesstrukturen, antal møder og bestyrelsesmedlemmer samt bestyrelsens sammensætning i forhold til kompetencer, international erfaring mv. Bestyrelsen beslutter herefter, hvilket forslag til honorarer der skal fremlægges for generalforsamlingen det pågældende regnskabsår.

3.3 Fast vederlag for ad hoc-opgaver

Bestyrelsesmedlemmer, der af bestyrelsen får pålagt særlige ad hoc-opgaver ud over deres almindelige opgaver i bestyrelsen og i de bestyrelsesudvalg, de deltager i, kan modtage et særskilt fast vederlag, der er tilpasset omfanget af de tildelte ad hoc-opgaver.

3.4 Incitamentsbaseret vederlag

Medlemmerne af bestyrelsen modtager ikke nogen form for incitamentsbaseret vederlag. Tilsvarende skal der ikke udbetales noget fastholdelses- eller fratrædelsesvederlag til medlemmer af bestyrelsen.

3.5 Social sikring og ledelsesansvarsforsikring

H+H kan dække bestyrelsesmedlemmers lovpligtige bidrag til social sikring og lignende skatter og afgifter, der pålægges af udenlandske myndigheder i relation til bestyrelsesvederlag. H+H skal tegne sædvanlig ledelsesansvarsforsikring.

3.6 Refusion af udlæg

Rimelige udgifter til rejser og ophold og øvrige omkostninger i forbindelse med bestyrelses- og bestyrelsesudvalgs-møder og øvrige aktiviteter, der er relateret til bestyrelsen eller et bestyrelsesudvalg, skal refunderes af H+H mod dokumentation af udgifterne.

4 VEDERLAG TIL DIREKTIONEN

4.1 Generelt

Vederlaget til direktionen skal være konkurrencedygtigt, men ikke markedsledende, set i forhold til vederlag, der betales i andre sammenlignelige virksomheder med internationale aktiviteter.

4.2 Vederlagskomponenter og -principper

De komponenter, der indgår i direktionens samlede vederlag, sammensættes med udgangspunkt i markedspraksis og H+H's specifikke strategi på et givet tidspunkt. Direktionens vederlag kan bestå af en kombination af:



Vederlagskomponenter	Årlig maksimal værdi
Fast løn (inkl. eventuelt pensionsbidrag) (herefter samlet benævnt "fast løn")	100 %
Ikke-ordinære faste goder som f.eks. firmabil og eventuelle bruttolønde*	10 %
Kontantbaseret kortsigtet incitaments aflønning	40 %
Aktiebaseret langsigtet incitaments aflønning	60 %**

* Derudover kan der være ordinære goder såsom virksomhedsbetalte forsikringer (livs-, sundheds-, ulykkes-, ledelsesansvarsforsikring mv.), telefon, bredbånd, nyhedsabonnementer mv., men værdien af disse goder udgør kun en lille del af det samlede årlige vederlag.

** Maksimal værdi ved igangsættelse af ordningen.

Ved sammensætning af direktionens samlede vederlagspakke i forhold til valg af vederlagskomponenter og deres indbyrdes balance er aflønningen af de øvrige medarbejdere i H+H taget i betragtning. For at understøtte opfyldelsen af H+H's strategi følger aflønningen af H+H's øvrige medarbejdere samme overordnede principper og i vidt omfang også vederlagskomponenter og KPI'er beskrevet i denne politik, særligt for medlemmer af H+H's koncernledelse, der ikke sidder i direktionen, og andre nøglemedarbejdere. Ved fastlæggelse af direktionsmedlemmernes vederlagsniveau og andre lønvilkår skal bestyrelsen ikke kun se på markedspraksis for vederlag i sammenlignelige virksomheder, men også tage vederlagsniveauet for de øvrige medarbejdere i H+H i betragtning og søge en passende balance, der afspejler direktionsmedlemmernes kompetencer, opgaver og ansvarsområder samt risiko for opsigelse sammenlignet med de øvrige medarbejdere i H+H.

Faktorer, der skal tages i betragtning ved vurdering og fastlæggelse af niveauet for hver vederlagskomponent og KPI'erne for incitaments aflønningen, er H+H-koncernens strategiske udfordringer og muligheder, den løbende eksekvering af strategien og de opnåede resultater, H+H-koncernens størrelse, forretningens kompleksitet samt aflønningspraksis og lønniveauer i sammenlignelige virksomheder. Det samlede vederlag til direktionsmedlemmer skal årligt vurderes af vederlagsudvalget, og eventuelle justeringer besluttet af bestyrelsen.

Formålet er til enhver tid at have en vederlagspakke, der er tilstrækkelig konkurrencedygtig til, at H+H kan tiltrække, motivere og fastholde direktionsmedlemmer med de relevante kvalifikationer for derigennem at sikre, at direktionen præsterer på højt niveau både på kort og lang sigt og således får mest muligt ud af H+H-koncernens potentiale og muligheder, samtidig med at de forudser og håndterer de risici og udfordringer, som H+H-koncernen står over for. Med en større allokering til den langsigtede incitamentsordning (op til 60 %) end til den kortsigtede incitamentsordning (op til 40 %) er der incitament til at opnå forskellige årlige strategimål, mens det samtidigt sikres, at direktionsmedlemmerne primært fokuserer på H+H's bæredygtige rentabilitet på lang sigt i overensstemmelse med den langsigtede strategi samt aktionærernes interesser. Overensstemmelse med aktionærinteresser sikres yderligere ved at have en 3-årig optjeningsperiode for de langsigtede incitamentsordninger samt revolverende langsigtede incitamentsordninger således, at der startes en ny langsigtet incitamentsordning op i hvert regnskabsår, da dette sikrer, at en stor del af direktionens vederlag løbende påvirkes af ændringer i kursen på H+H's aktie.

4.3 Fast vederlag

Den faste løn skal være på markedsniveau set i forhold til sammenlignelige virksomheder og skal afspejle direktionsmedlemmernes kvalifikationer. Ved fastsættelse af den faste løn og de faste goder skal omfanget af eventuelt variabelt vederlag ligeledes tages i betragtning. Ingen af de faste vederlagskomponenter skal være resultatafhængige.

Direktionsmedlemmerne modtager ikke vederlag for bestyrelsesposter i andre virksomheder i H+H-koncernen.



I tillæg til den faste løn kan direktionsmedlemmerne ligeledes modtage arbejdsrelaterede goder i overensstemmelse med sædvanlig markedspraksis som eksempelvis firmabil eller tilskud til bil, gratis telefon, bredbånd på hjemadresse, nyhedsabonnementer og visse forsikringer (fx. ulykkes-, sundheds- og bestyrelsesansvarsforsikring), samt goder der indgår i en bruttolønsordning (fx. it-udstyr, abonnementer og medlemskaber).

Endelig kan H+H godtgøre direktionsmedlemmer for personskat på rejseudgifter og tilskud til bolig- eller hoteludgifter, der betales af H+H for direktionsmedlemmer, der bor for langt fra H+H's hovedkontor til at kunne pendle hver dag. På samme måde kan H+H godtgøre direktionsmedlemmer for personskat, der pålægges som følge af, at et direktionsmedlem flytter til Danmark (fx. beskatning af værdipapirer i det land, som direktionsmedlemmet fraflytter).

4.4 Incitamentsaflønning

Incitamentsaflønning kan bestå af to elementer: en kortsigtet incitamentsordning og en langsigtet incitamentsordning, hvor begge skal være resultatafhængige. De KPI'er, der hvert år fastlægges af bestyrelsen ved igangsættelse af hver af de to ordninger, skal sikre en overensstemmelse mellem bonusaflønningen og H+H's strategi samt aktionærinteresser.

KPI'erne kan være finansielle og ikke-finansielle. Samtlige KPI'er skal klart defineres og kunne måles, således at det er muligt at fastlægge i hvilket omfang, hvert kriterie er opfyldt baseret på fakta og data kun med en begrænset mulighed for at udøve et skøn. I hvilket omfang KPI'erne er opfyldt skal vurderes på basis af fakta og data i de(t) relevante reviderede regnskab(er), andre bekendtgørelser udsendt som selskabsmeddelelser, fakta og data, der offentliggøres i lovpligtige rapporter tilgængelige på H+H's hjemmeside (fx. CSR-/ESG-rapporter) og lignende oplysninger, der offentliggøres af virksomheder, der indgår i den peer-gruppe, der er defineret under et peer gruppe-KPI. Hvis nogle fakta eller data relevante i forhold til at kunne måle, i hvilket omfang en KPI er opfyldt, ikke er offentliggjort som beskrevet (fx. i relation til visse ESG-statistikker, visse stadig fortrolige innovationsresultater mv.), kan bestyrelsen frit søge at få de data og fakta, der fremlægges af direktionen, bekræftet ved ed af andre medarbejdere i H+H-koncernen af revisorer eller af andre eksterne sagkyndige.

Vederlag fra en kort- eller langsigtet incitamentsordning i form af kontantbetaling fra H+H og/eller optjening af Performance Share Units (herefter PSU'er) og/eller overdragelse af H+H-aktier til et direktionsmedlem må først finde sted efter, at revisor, bestyrelsen og direktionen har godkendt årsrapporten for de(t) regnskabsår, der vedrører optjeningsperioden.

4.4.1 Kortsigtet incitamentsordning (kontantbaseret)

Direktionsmedlemmer kan deltage i en kortsigtet incitamentsordning med mulighed for at optjene en årlig kontant bonus. Formålet med den kortsigtede incitamentsordning er at motivere direktionsmedlemmerne til at forfølge og opnå kortsigtede KPI'er, der fastsættes af bestyrelsen med henblik på at understøtte centrale elementer i en succesfuld eksekvering af den overordnede strategi, hvor:

- der som minimum skal være to KPI'er, og
- KPI'erne skal være kortsigtede finansielle KPI'er (fx. EBIT og EBIT-margin), der er tilpasset opnåelse af offentliggjorte økonomiske forventninger for regnskabsåret, og eventuelt også ikke-finansielle KPI'er (fx. M&A-projekter og ESG-relaterede mål), der kan bidrage til opnåelse af umiddelbare strategiske prioriteter i den overordnede strategiplan.



Der skal gælde en minimumsgrænse (der optjenes ikke bonus under dette niveau), et tilstræbt indtjeningsniveau (forventet og tilfredsstillende resultat) og et maksimalt indtjeningsniveau (ambitiøst, men muligt resultat) for alle KPI'er, bortset fra binære KPI'er, hvor KPI'erne enten er opfyldt eller ikke opfyldt.

4.4.2 Langsigtede incitamentsordninger (aktiebaserede)

Direktionsmedlemmer kan deltage i en langsigtet incitamentsordning, der i H+H skal bestå af PSU-ordninger. Ved igangsættelse af en PSU-ordning modtager hvert direktionsmedlem et antal PSU'er svarende til den gældende maksimale værdi (dvs. 60 % af den faste løn, jf. tabellen i pkt. 4.2 ovenfor og teksten nedenfor). PSU'er tildeles vederlagsfrit. Vilkår for optjening i form af KPI'er fastlægges i forbindelse med tildelingen af PSU'erne. Det antal PSU'er, der reelt optjenes ved optjeningsperiodens udløb, afhænger af, i hvilket omfang KPI'erne opnås. Hver PSU, der optjenes, giver vederlagsfrit ret til en H+H-aktie, hvilke H+H-aktier skal overdrages af H+H til direktionsmedlemmet.

Formålet med en langsigtet incitamentsordning er at motivere direktionsmedlemmerne til at forfølge og opnå langsigtede KPI'er. KPI'erne skal etablere overensstemmelse med aktionærerne og understøtte H+H's langsigtede bæredygtighed, hvor:

- der skal være op til tre KPI'er, og
- KPI'erne skal være langsigtede finansielle KPI'er (fx. EBIT-margin, ROIC eller andre annoncerede langsigtede finansielle mål) og eventuelt også KPI'er, der måles op imod en nærmere fastsat peer-gruppe (fx. baseret på aktiekursudviklingen) og/eller ikke-finansielle KPI'er (fx. ESG-relaterede KPI'er).

Der skal gælde en minimumsgrænse (der optjenes ikke bonus under dette niveau), et tilstræbt indtjeningsniveau (forventet og tilfredsstillende resultat) og et maksimalt indtjeningsniveau (ambitiøst, men muligt resultat) for alle KPI'er, bortset fra binære KPI'er, hvor KPI'erne enten er opfyldt eller ikke opfyldt.

Et direktionsmedlem kan maksimalt få tildelt PSU'er under den i hvert regnskabsår igangsatte PSU-ordning til en værdi svarende til 60 % af 12 gange den månedlige faste løn ved igangsættelse af ordningen. Værdiansættelsen af PSU-ordningen ved igangsættelse baseres på værdiansættelsesmetoden, der anvendes i den relevante årsrapport og således er godkendt af de eksterne revisorer.

Optjeningsperioden løber i ca. 3 år fra igangsættelse af hver PSU-ordning, men den kan også være ned til ca. 2 år og 6 måneder for nyligt tiltrådte direktionsmedlemmer. Optjeningsperioden kan også være kortere end 3 år, hvis tidspunktet for igangsættelse af en PSU-ordning (typisk 5 hverdage fra offentliggørelse af årsrapporten) udsættes enten som følge af kapitalmarkedsløvgivning (fx. markedsmisbrugsforordningen) eller anden lovgivning, der hindrer igangsættelse af ordningen, eller fordi bestyrelsen beslutter, at det er bedst at udsætte igangsættelse f.eks. på grund af nært forestående eller igangværende ændringer i H+H's aktiekapitalstruktur eller af andre gyldige grunde – i tilfælde af en sådan forsinkelse skal ordningen iværksættes snarest muligt.

PSU'er tildeles vederlagsfrit ved igangsættelse af en PSU-ordning. Det kan dog være et krav for at blive omfattet af eller for at forblive i en PSU-ordning, at direktionsmedlemmet ejer et bestemt antal H+H-aktier.

Når en PSU-ordning afregnes ved overdragelse af H+H-aktier til direktionsmedlemmet anvender H+H aktier fra H+H's beholdning af egne aktier, og bestyrelsen vurderer løbende omfanget af H+H's hæftelse under igangværende langsigtede incitamentsordninger og tilbagekøber flere H+H-aktier til afdækning af H+H's hæftelse i det omfang, det til enhver tid måtte findes hensigtsmæssigt. Bestyrelsen kan ligeledes beslutte helt eller delvist at afregne kontant i stedet.



En langsigtet incitamentsordning giver bestyrelsen mulighed for at foretage justeringer i KPI'erne, antallet af tildelte PSU'er, antallet af tildelte H+H-aktier under hver PSU mv. og/eller fremskynde optjening efter behov under visse omstændigheder som eksempelvis ved ændring i kontrollen med H+H ("change of control"), fusioner, opkøb, frasal, udbytteudlodninger, ændringer i H+H's aktiekapital, ændringer i den definerede peer-gruppe for KPI'er til benchmarking i forhold til sammenlignelige selskaber mv. Bestyrelsen skal træffe beslutning om sådanne justeringer, og bestyrelsen skal rådføre sig med en ekstern rådgiver (fx. en revisor eller en specialist i corporate finance), hvor bestyrelsen finder det relevant.

Hvis et direktionsmedlem fratræder som følge af egen opsigelse, og denne ikke skyldes H+H's misligholdelse, ophører alle igangværende langsigtede incitamentsordninger uden, at direktionsmedlemmet i den anledning er berettiget til kompensation; dog har han/hun ret til at beholde alle PSU'er optjent forud for opsigelsestidspunktet. Et direktionsmedlem kan ikke indtræde i nye langsigtede incitamentsordninger, som igangsættes i direktionsmedlemmets opsigelsesperiode, uanset årsagen til opsigelsen, og uanset om opsigelsen er givet af H+H eller direktionsmedlemmet. Hvis direktionsmedlemmet er opsagt af H+H, og dette ikke skyldes direktionsmedlemmets misligholdelse, deltager han/hun fortsat på sædvanlige vilkår i de langsigtede incitamentsordninger, han/hun indtrådte i forud for opsigelsen.

4.5 Ekstraordinært vederlag

Bestyrelsen kan for at opnå formålet med denne politik beslutte at tildele enkelte medlemmer af direktionen et engangsvederlag for ekstraordinær indsats, tiltrædelsesbonus, fastholdelsesbonus, overdragelsesbonus ved fratræden, kompensation for flytning eller engangstilskud eller månedligt eller årligt tilskud til bolig, betaling for skole, rådgivning (f.eks. skatterådgivning), familieforsikringer mv. Det ekstraordinære vederlag kan bestå af kontante og/eller aktiebaserede komponenter. Den samlede værdi af det ekstraordinære vederlag må ikke overstige 100 % af direktionsmedlemmets årlige faste løn på udbetalingstidspunktet, medmindre der er tale om tiltrædelsesbonus, hvor værdien af det ekstraordinære vederlag ikke må være højere end 200 % af direktionsmedlemmets årlige faste løn.

4.6 Tilbagebetaling (clawback) og korrigerende betalinger

Der kan kræves tilbagebetaling af variable vederlag (kort- og langsigtede incitamentsordninger og eventuelt ekstraordinært vederlag), hvis det senere viser sig, at vederlaget er optjent eller udbetalt på basis af urigtige eller fejlbehæftede oplysninger. Retten til at kræve tilbagebetaling kan være tidsbegrænset, og krav på tilbagebetaling i relation til kortsigtede incitamentsordninger skal ske senest 1 år fra tildelingen af den kontante bonus, der kræves tilbagebetalt, krav på tilbagebetaling i relation til ekstraordinært vederlag skal ske senest 1 år fra tildeling/optjening, og krav på tilbagebetaling i relation til langsigtede incitamentsordninger skal ske senest 2 år fra optjening af PSU'erne. Bestyrelsen kan efter eget skøn beslutte, om der skal ske hel eller delvis tilbagebetaling.

De principper, der anvendes i forhold til tilbagebetaling, gælder tilsvarende, hvis urigtige eller fejlbehæftede oplysninger har medført betaling af for lille et variabelt vederlag, således at H+H skal foretage en korrigerende betaling til direktionsmedlemmet.

4.7 Fratræden og fratrædelsesgodtgørelse

H+H's ansættelseskontrakt med direktionsmedlemmet løber som udgangspunkt tidsbegrænset. H+H kan dog indgå tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, hvis bestyrelsen finder det hensigtsmæssigt under hensyntagen til aktionærernes og H+H's interesser.

Medlemmer af direktionen kan fratræde med mindst 6 måneders varsel til udgangen af en kalendermåned. H+H kan opsiges et direktionsmedlems ansættelsesforhold med op til 12 måneders varsel til udgangen af en kalendermåned.



H+H kan betale fratrædelsesgodtgørelse svarende til op til 12 måneders samlet vederlag ved udgangen af opsigelsesperioden, hvis H+H opsiger ansættelsesforholdet, uden at der foreligger misligholdelse fra direktionsmedlemmets side. Der betales ikke særskilt kompensation for konkurrenceklausuler el.lign.

Hvis et direktionsmedlem dør i løbet af sin ansættelse, kan H+H betale vederlag til direktionsmedlemmets pårørende på et beløb svarende til op til 3 måneders fast løn med tillæg af eventuelt variabelt vederlag i overensstemmelse med de aftalte vilkår.

5 AFVIGELSER FRA VEDERLAGSPOLITIKKEN

Under særlige omstændigheder, hvor det anses for nødvendigt for at varetage aktionærernes langsigtede interesser, kan bestyrelsen beslutte midlertidigt at fravige denne politik. Sådanne omstændigheder omfatter eksempelvis ændringer i direktionen, skift i kontrollen over H+H ("change of control"), fusioner, frasalgs eller opkøb, og afvigelserne kan vedrøre incitamentsaflønnning (kort- og langsigtede incitamentsordninger) og/eller ekstraordinære vederlag afhængigt af omstændighederne.

En eventuel afvigelse fra denne politik skal godkendes af bestyrelsen, og afvigelsen og baggrunden herfor skal beskrives i H+H's årlige vederlagsrapport for det regnskabsår, hvori afvigelsen blev besluttet.

6 INTERESSEKONFLIKTER

Mulige interessekonflikter vedrørende bestyrelsesvederlag undgås ved, at alt vederlag til bestyrelsen skal godkendes af generalforsamlingen. Det faste vederlag til bestyrelsen skal således godkendes hvert år som et særskilt punkt på dagsordenen for generalforsamlingen for det igangværende regnskabsår, og det samlede vederlag for det seneste regnskabsår, herunder vederlag for eventuelle ad hoc-opgaver, jf. pkt. 3.3 ovenfor, fremlægges for generalforsamlingen til godkendelse som del af godkendelsen af årsrapporten for det pågældende regnskabsår.

Mulige interessekonflikter vedrørende vederlag til direktionen anses for imødegået ved, at bestyrelsen skal godkende dette vederlag efter forudgående samråd med (i) vederlagsudvalget for så vidt angår det samlede vederlag og ændringer deri samt definitionen af og mål for KPI'er for kort- og langsigtede incitamentsordninger, og (ii) bestyrelsesformanden for så vidt angår vurdering af, hvorvidt de fastlagte KPI'er for kort- og langsigtede incitamentsordninger er opfyldt ved optjening.

Som en yderligere kontrolforanstaltning skal det vederlag, der betales til hhv. medlemmer af bestyrelsen og til direktionen, fremgå af en årlig vederlagsrapport i overensstemmelse med gældende lov. Den årlige vederlagsrapport skal fremlægges for den ordinære generalforsamling til vejledende afstemning.

Såfremt bestyrelsen og vederlagsudvalget ønsker at anvende eksterne rådgivere i relation til vederlagsspørgsmål, skal rådgiverne være forskellige fra eksterne rådgivere, der engageres af et direktionsmedlem.

7 GODKENDELSE OG OFFENTLIGGØRELSE AF VEDERLAGSPOLITIKKEN

Denne politik skal gennemgås årligt af vederlagsudvalget, og eventuelle forslag til ændringer skal godkendes af bestyrelsen. Eventuelle væsentlige ændringer skal tillige godkendes af generalforsamlingen, og denne politik skal under alle omstændigheder godkendes af generalforsamlingen mindst hvert fjerde år. Medlemmer af direktionen kan udtrykke deres mening om vederlagspolitikken og ændringer, der drøftes i vederlagsudvalget, men direktionen har ingen beslutningskompetence i forhold til vederlagspolitikken.



Denne politik er udarbejdet i overensstemmelse med selskabsloven og skal være offentligt tilgængelig på H+H's hjemmeside.

Denne politik er godkendt af H+H International A/S' ordinære generalforsamling den 2. april 2020. På generalforsamlingen godkendtes politikken [indsæt ordlyd om hvordan politikken blev godkendt].