

## Bilag 1

Siden vedtagelsen af vederlagspolitikken på den ordinære generalforsamling den 17. juni 2020 er der udover sproglige præciseringer og justeringer foretaget følgende ændringer af politikken, som bestyrelsen har fundet nødvendige for at leve op til de reviderede Anbefalinger for god Selskabsledelse og for at reflektere markedsstandard:

- Øgning af den mulige højeste tildeling af årlig bonus (STI) fra 70 % til 100 % af grundlønnen.
- Angivelse af at der normalt udbetales 50 % af tildelingsbeløbet ved opnåelse af målresultatet (*target performance*) i forbindelse med den langsigtede incitamentsordning (LTI), hvilket afspejler nuværende praksis.
- Tilpasning af det ordinære opsigelsesvarsel fra normalt 6 måneder fra direktørens side og 12 måneder fra selskabets side til 6-9 måneder fra direktørens side og 12-18 måneder fra selskabets side.
- Mulighed for at aftale forlænget opsigelsesvarsel for ledelsen i tilfælde af kontrolskifte (*change of control*), dog således at den samlede aftalte opsigelsesperiode fortsat ikke kan overstige det gældende maksimum på 24 måneder.

Ændringerne fremgår i deres helhed i det følgende.

## Nilfisk Holding A/S' vederlagspolitik for bestyrelse og direktion

### Indledning

Bestyrelsen for Nilfisk Holding A/S ("Nilfisk Holding" eller "Selskabet") skal i henhold til selskabslovens §§ 139 og 139a udarbejde en vederlagspolitik ("politikken") for bestyrelsen og direktionen, som skal godkendes af aktionærerne på den ordinære generalforsamling. Direktionen omfatter de hos Erhvervsstyrelsen registrerede direktører i Nilfisk Holding. Vederlagspolitikken for Nilfisk Holding er udarbejdet i overensstemmelse med selskabsloven og EU's aktionærrettighedsdirektiv med seneste ændringer<sup>1</sup>.

Det overordnede formål med politikken er at fastlægge rammerne for tildeling af vederlag hos Nilfisk Holding samt udstikke retningslinjer for incitamentsaflønning på baggrund af en forståelig og fyldestgørende oversigt over aflønningen i Nilfisk Holding.

### Formål

De overordnede principper for vederlagspolitikken er at:

- understøtte Selskabets formål og bæredygtighed.
- sikre overensstemmelse mellem aflønningselementer og aktionærernes og øvrige interessenters interesser.
- fremme Nilfisks strategiske indsatsområder
- tiltrække, motivere og fastholde medlemmer af bestyrelsen og direktionen, hvis kvalifikationer passer til virksomhedens størrelse og kompleksitet, og
- aflønne medlemmer af direktionen ud fra Selskabets og medlemmernes egne individuelle resultater.

### Fastlæggelse af vederlag

Bestyrelsen er ansvarlig for at (i) udarbejde en vederlagspolitik for direktionen og fremlægge denne til godkendelse på den ordinære generalforsamling og (ii) implementere og evaluere den vedtagne politik, herunder fastlægge direktionens vederlag og øvrige ansættelsesvilkår.

Vederlagsudvalget er ansvarlig for at udarbejde forslag til en klar og forståelig vederlagspolitik for direktionen og fremlægge forslaget for bestyrelsen.

### Interessekonflikter

Nilfisk har en tostrengt ledelsesstruktur bestående af en bestyrelse og en direktion. Bestyrelsen er uafhængig af direktionen og har et vederlagsudvalg, der udelukkende består af generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer for at undgå [potentielle](#) interessekonflikter. Medlemmer af direktionen må ikke være til stede på møder i vederlagsudvalget, der vedrører drøftelser om direktørens eget vederlag.

---

<sup>1</sup> Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2017/828 af 17. maj 2017 om ændring af direktiv 2007/36/EF, for så vidt angår tilskyndelse til langsigtet aktivt ejerskab

### *Ikrafttrædelsesdato, løbende gennemgang og implementering*

Denne politik træder i kraft på datoen for godkendelsen på den ordinære generalforsamling 2021<sup>9</sup>.

Vederlagsudvalget skal hvert år gennemgå vederlagspolitikken og udarbejde indstilling til bestyrelsen med eventuelle ændringsforslag. Vederlagspolitikken gælder i fire år med forbehold for eventuelle ændringsforslag fremsat af bestyrelsen på kommende generalforsamlinger.

Vederlagsudvalget fungere som et forberedende udvalg for bestyrelsen og har ~~desuden~~ til opgave at udarbejde forslag til bestyrelsen vedrørende aflønning af de enkelte direktionsmedlemmer.

### **Bestyrelsens vederlag**

#### *Proces*

Bestyrelsen gennemgår bestyrelseshonorarerne med jævne mellemrum. Bestyrelsens honorar sammenholdes med bestyrelseshonorarerne i andre danske og europæiske selskaber, der er sammenlignelige med Nilfisk Holding hvad angår størrelse og kompleksitet.

Forslag til bestyrelsens vederlag i indeværende år fremlægges på generalforsamlingen inden godkendelse. Bestyrelsens vederlag godkendes af aktionærerne på generalforsamlingen som et selvstændigt punkt på dagsordenen.

#### *Honorarets størrelse*

Honoraret fastsættes på grundlag af markedsniveauet for selskaber, der er sammenlignelige med Nilfisk Holding hvad angår størrelse og formål. Medlemmer af bestyrelsen modtager et fast årligt honorar, idet formanden modtager et honorar på 3 gange grundhonoraret, og næstformanden modtager et honorar på 2 gange grundhonoraret. Derudover kan medlemmer af et bestyrelsesudvalg modtage et årligt tillægshonorar pr. udvalgspost.

Individuelle bestyrelsesmedlemmer kan blive bedt om at påtage sig konkrete ad hoc-opgaver ud over deres normale bestyrelsesarbejde. I disse tilfælde fastsætter bestyrelsen et fast honorar (f.eks. pr. dag) for arbejde udført i forbindelse med sådanne opgaver. Det faste honorar oplyses i den årlige vederlagsrapport.

#### *Goder*

Der kan tilbydes andre godtgørelser og goder, f.eks. til dækning af udgifter til indkvartering, kontorhold, transport og lignende udgifter afholdt i forbindelse med bestyrelsesarbejdet.

#### *Incitamentsordninger*

Bestyrelsesmedlemmer er ikke berettiget til at deltage i Selskabets ~~Der findes ingen~~ incitamentsordninger for bestyrelsen på koncernniveau (bortset fra medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer som beskrevet nedenfor).

#### *Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer*

Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer vil fortsat modtage deres ~~deres~~ almindelige løn som medarbejdere i Selskabet. Herunder vil de kunne deltage i den generelle incitamentsordning for medarbejdere i Nilfisk som

led i deres daglige arbejde for Selskabet.

## Direktionens vederlag

Vederlagsudvalget gennemgår Selskabets tilgang til aflønning for at sikre:

- at den er baseret på de overordnede målsætninger nævnt på side 1
- at direktører, der er væsentlige for værdiskabelsen, fastholdes
- at aflønningen afspejler best practice
- at der er en tæt sammenhæng mellem Selskabets strategi målt som langsigtede finansielle og ikke-finansielle resultater og aflønningsniveauet
- at der altid er opmærksomhed omkring den følsomme karakter af direktørlønninger
- at aflønningen består af [en relevant kombination af](#) et fast vederlag samt kortsigtede og langsigtede incitamentsordninger som beskrevet i oversigten på side 6 og 7

## Proces

Vederlagsudvalget udarbejder forslag til aflønning af direktionen, der efterfølgende godkendes hvert år af bestyrelsen i overensstemmelse med politikken.

## Aflønningsprincipper

Der gælder følgende generelle principper for vederlagets sammensætning og niveauer:

(i) Afstemning med selskabets formål og bæredygtighed, vores strategi, kobling til langsigtede interesser og resultater: Vores strategi er at øge Nilfisk Holdings fokus på at udvikle fremtidens rengøringsløsninger. For at fastholde Nilfisk Holdings position inden for rengøringsindustrien og forberede Selskabet på konkurrencen inden for intelligent rengøring, er hovedelementerne i Nilfisks strategi forenkling, vækst, digitalisering og indtagelse af en førerposition i dette marked. Hvert enkelt element består af flere temaer, hvor Selskabet har defineret specifikke finansielle og ikke-finansielle mål og relaterede aktiviteter, der skal gennemføres over tid.

Den kortsigtede og langsigtede incitamentsaflønning afspejler disse mål ved at fastsætte vederlagstildeling ud fra KPI/præstationsmålinger. Den årlige vederlagsrapport indeholder relevante oplysninger om, hvilke resultatkræterier, der anvendes i forbindelse med de årlige vederlagstildelinger.

Tildelinger foretages baseret på KPI/præstationsmålinger, eksempelvis, men ikke begrænset til:

- Earnings before interest, tax, depreciation and amortization (EBITDA) and before special items (driftsresultatet før særlige poster)
- Return on Capital Employed (ROCE) (afkast af investeret kapital)
- Absolute Total Shareholder Return (TSR) (absolut afkast til aktionærene)

(ii) Interessensammenfald med aktionærer og øvrige interessenter: Nilfisk Holdings aflønning, særligt den incitamentsbaserede aflønning, sikrer interessensammenfald mellem ledelsen på den ene side og aktionærene og øvrige interessenter på den anden.

(iii) Overensstemmelse med kulturelle værdier: Rammerne for aflønning er bevidst bygget op omkring Nilfisks 5 principper for god adfærd: 1. At være ét team med én dagsorden, 2. At forstå kundens virksomhed. 3. At handle på tingene og forvente tilgivelse. 4. At forsøge sig, at lære nyt og at disrupte. 5. At holde hvad man lover.

(iv) Markedsbaseret aflønning: Nilfisk Holding tilbyder efter omstændighederne en markedsbaseret aflønning med henblik på at tiltrække, fastholde og motivere de talenter, der er nødvendige for, at Nilfisk Holding kan opfylde sin vision, forretningsstrategi og øvrige målsætninger.

(vi) Resultatbaseret løn: En del af lønpakken - de kortsigtede og langsigtede incitamentsordninger - er resultatbaseret for at knytte aflønningen til opnåelsen af væsentlige finansielle og/eller ikke-finansielle mål, der afspejler vores strategi. Hvert enkelt lønelement vægtes for at sikre en fortsat positiv udvikling i Selskabet på både kort og lang sigt.

(vii) Gennemsigtighed: Vederlagsstrukturen er udarbejdet, så den er transparent for aktionærerne og deltagerne i incitamentsordninger, og således at det er let at sammenholde ledelsens vederlag med ledelsens resultater både på tildelingstidspunktet og på udnyttelsestidspunktet.

#### Politik for direktionen

Element	Formål og kobling til strategi	Beskrivelse	Mulighed	Resultatmål
Grundløn	Fastsættes på et niveau, der gør det muligt for Nilfisk at tiltrække, ansætte og fastholde de talenter, der er nødvendige for at sikre langsigtet værdiskabelse.	Fastsættes årligt under hensyntagen til en række faktorer, herunder: (i) den enkeltes kompetencer, resultater og erfaring, (ii) stigninger i det generelle lønniveau for øvrige medarbejdere, (iii) eksterne markedsdata fra andre sammenlignelige danske og europæiske selskaber og (iv) den enkeltes ansvarsområder.	Ingen øvre grænse. Lønstigninger fastsættes under hensyntagen til de i venstre kolonne anførte faktorer.	N/A
Pension	Tilskynder til pensionsplanlægning og langsigtet opsparing	Der indbetales til koncernens pensionsordning, eller der udbetales tilsvarende kontantbeløb	Selskabets pensionsindbetalinger fastsættes under hensyntagen til den generelle pensionssats for øvrige medarbejdere og markedspraksis i det land, hvor ledelsesmedlemmet bor.	N/A

Element	Formål og kobling til strategi	Beskrivelse	Mulighed	Resultatmål
Goder	Tilbyde konkurrencedygtige og omkostningseffektive goder	<p>Goder kan omfatte, men er ikke begrænset til, firmabil, telefon og privat sundhedsforsikring.</p> <p>Der kan foretages mindre ændringer i specifikke goder fra tid til anden.</p> <p>Der kan tilbydes særlige goder ved ansættelse eller i forbindelse med flytning ved ind- og udstationering.</p>	Betalte goder fastsættes under hensyntagen til det generelle tilbud om medarbejdergoder og markedspraksis i det land, hvor ledelsesmedlemmet bor.	N/A
Kortsigtet incitamentsordning - årlig bonus	Skal give et incitament til at nå Nilfisks kortsigtede mål og sikre en klar sammenhæng med værdiskabelsen	<p>Resultatmålene fastsættes hvert år af bestyrelsen.</p> <p>Bestyrelsen træffer beslutning om udbetalinger ud fra graden af målopfyldelse og et ønske om at sikre en rimelig honorering i lyset af koncernens og den enkeltes resultater.</p> <p>Tildelinger udbetales normalt kontant.</p> <p>Bestyrelsen kan tillade, at en del af bonussen udsættes og konverteres til aktier på et senere tidspunkt. Bestyrelsen fastlægger til den tid vilkårene for sådanne tildelinger, herunder længden af en eventuel udskydelsesperiode.</p>	<p>Tildeling af bonus kan maks. udgøre <del>100%</del> af den årlige grundløn i et regnskabsår.</p> <p>Hvis tærskelværdien (<i>threshold performance</i>) nås, udbetales normalt op til 25% af bonusbeløbet, og hvis målresultatet (<i>target performance</i>) nås, udbetales <del>normalt</del> til 50%.</p>	<p>Mindst 50% af bonussen er baseret på finansielle resultatkræfter. De enkelte mål og vægtninger kan variere fra år til år afhængig af Nilfisk Holdings strategi for året.</p> <p>Vederlagsrapporten indeholder oplysninger om målkriterierne i et bestemt år.</p>

Element	Formål og kobling til strategi	Beskrivelse	Mulighed	Resultatmål
Langsigtede incitamentsordninger (Performance-aktieprogram)	Skal give et incitament til og belønne resultater, der bidrager til: <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Selskabets formål og bæredygtighed</li> <li><input type="checkbox"/> sikrer interesse-sammenfald med aktionærer og andre interessenter,</li> <li><input type="checkbox"/> understøttelse af Nilfisks strategiske prioriteter</li> <li><input type="checkbox"/> tiltrækning, motivering og fastholdelse af direktionsmedlemmer</li> </ul>	Tildeling af performance-aktier (PSU'er) ved opnåelse af langsigtede resultatmål målt over en bestemt periode. Tildelinger er normalt betinget af opfyldelse af performancekriterier målt over en 3-årig periode, hvilket sikrer en balance mellem langsigtede resultater og muligheden for resultatpåvirkning. De årlige resultatmål fastsættes normalt af bestyrelsen for hver årscyklus. Tildeling sker normalt i form af en betinget ret til at modtage aktier. Bestyrelsen kan vælge at afregne tildelinger kontant. Bestyrelsen kan vælge at foretage en kontant tildeling frem for en tildeling af performance-aktier. Bestyrelsen træffer beslutning om udbetalinger ud fra graden af målopfyldelse og et ønske om at sikre en rimelig honorering i lyset af koncernens samlede resultat. Tildelinger er omfattet af de i ordningen fastsatte vilkår.	Tildeling kan maks. udgøre 100% af den årlige grundløn i et regnskabsår. Hvis tærskelværdien ( <i>threshold performance</i> ) nås, udbetales normalt op til 25% af tildelingsbeløbet, <a href="#">hvis målet nås, udbetales normalt 50%</a> , og hvis der sker fuld målopfyldelse, udbetales 100%. Vederlagsudvalget fastsætter hvert år størrelsen af udbetalingen for foruddefinerede resultatniveauer inden for dette interval, og oplysninger herom offentliggøres sammen med de enkelte tildelinger. Værdien på optjeningstidspunktet afhænger af udviklingen i aktiekursen. Værdien på optjeningstidspunktet kan ikke overstige et beløb svarende til 3 gange personens grundløn på tildelingstidspunktet. I sådanne tilfælde sker der en tilsvarende reduktion af tildelingerne.	Resultaterne opgøres i forhold til rentabilitet, kapitaleffektivitet og afkast til aktionærerne. Den årlige vederlagsrapport indeholder oplysninger om målkriterierne i et bestemt år. De rapporterede tal for aktiebaserede tildelinger opgøres i overensstemmelse med IFRS 2 på tildelingstidspunktet for nye tildelinger i det pågældende år, og med yderligere oplysninger om den samlede værdi af alle tildelinger fra koncernregnskabet, og der kan ske offentliggørelse af yderligere oplysninger ud fra en afvejning af markedspraksis for børsnoterede selskaber i Danmark.

### **Eksisterende aftaler**

Denne vederlagspolitik gælder for alle aftaler og forhold, der opstår efter godkendelse af politikken på den ordinære generalforsamling. Denne vederlagspolitik gælder ikke for vilkår i direktørkontrakter eller for kortsigtede eller langsigtede incitamentsordninger, der er indgået forud for godkendelse af politikken, eller for aflønning for udført arbejde i medfør af ansættelseskontrakter, der var gældende, inden medarbejderen blev forfremmet til medlem af direktionen. Bestyrelsen kan således fortsat aflønne i overensstemmelse med historiske forpligtelser, alt selvsagt under behørig hensyntagen til indholdet af dagældende generalforsamlingsgodkendte vederlagspolitikker.

### **Tilbagebetaling af variabel løn**

I tilfælde af pligtforsømmelse, eller hvis en årlig bonus eller langsigtet incitamentsaflønning er tildelt på grundlag af regnskaber, der viser sig at indeholde væsentlige fejl, kan Selskabet kræve hel eller delvis tilbagebetaling af for meget udbetalt eller tilgodehavende bonus eller annullere eller inddrage ikke-modnet og/eller modnet langsigtet incitamentsaflønning tildelt direktionen.

### **Rekrutteringsprocedure**

Ved fastlæggelse af lønpakken i forbindelse med nyansættelser vil Bestyrelsen:

- tage højde for alle relevante faktorer, herunder kandidatens kaliber og markedspraksis
- om muligt sikre, at den nyansattes lønpakke afspejler vederlagspolitikken i oversigten ovenfor
- fortsat overholde eksisterende procedurer for interne forfremmelser

Bestyrelsen er bemyndiget til i individuelle tilfælde at udbetale ekstraordinær incitamentsaflønning i form af bonus eller anden form for incitamentsaflønning i forbindelse med ansættelse af medlemmer til direktionen. Værdien af en sådan ekstraordinær incitamentsaflønning må ikke overstige et beløb svarende til 100% af personens basisløn for hele kalenderåret. Dette beløb er eksklusive vederlag, som bestyrelsen anser for passende med henblik på at kompensere personen for mistet incitamentsaflønning fra en tidligere arbejdsgiver. [Bestyrelsen kan dermed tillige foretage en tildeling med henblik på frikøb af mistede lønmæssige rettigheder fra tidligere ansættelsesforhold.](#)



## Direktørkontrakter og fratrædelsesgodtgørelser

### *Opsigelsesvarsler*

Vi har ingen politik om standardopsigelsesvarsel, men det normale opsigelsesvarsel er:

- 6-9 måneder fra direktørens side
- 12-18 måneder fra Selskabets side

I særlige tilfælde kan bestyrelsen ved ansættelse af en direktør acceptere ordinært et opsigelsesvarsel (fra Selskabets side) på op til 24 måneder. Såfremt der er aftalt en sådan fravigelse fra det normale opsigelsesvarsel, vil bestyrelsen bestræbe sig på at give en passende begrundelse herfor i den næste årlige vederlagsrapport. Bestyrelsen kan indgå en aftale med en direktør om forlænget opsigelsesvarsel i tilfælde af et kontrolskifte i Selskabet. "Kontrolskifte" defineres som en situation, hvor enten i) en eller flere aktionærer opnår bestemmende indflydelse i Selskabet som defineret i kapitalmarkedslovens § 44, eller ii) hvor alle eller størstedelen af Selskabets forretningsmæssige aktiviteter overdrages til tredjemand. Den samlede opsigelsesperiode i tilfælde af et kontrolskifte kan ikke overstige 24 måneder.

### *Fratrædelsesgodtgørelse for direktører*

Betalinger til direktører i forbindelse med fratræden vil normalt bestå af løn, goder, pensionsbidrag og bonus (med forbehold for leaver-bestemmelserne nedenfor) og afspejle opsigelsesvarslet i kontrakten.

Bestyrelsen forbeholder sig ret til at foretage andre betalinger i forbindelse med en direktørs fratrædelse, såfremt betalingen sker i god tro til opfyldelse af en eksisterende retlig forpligtelse (eller udgør erstatning for misligholdelse af en sådan forpligtelse) eller med henblik på afregning af et krav fremsat i forbindelse med fratrædelsen. En fratrædelsesgodtgørelse, inkluderende betaling i opsigelsesperioden, kan ikke overstige et samlet beløb svarende til 24 måneders løn. Den maksimale fratrædelsesgodtgørelse kan omfatte alle vederlagselementer, både faste og variable elementer.

### Behandling af udestående incitamentstildelinger

Ordning	Behandling af leavers
Årlig bonus	Behandlingen af leavers afhænger af eventuelle restriktioner i henhold til gældende lokal lovgivning og af, hvad der måtte følge af den individuelle kontrakt. Som udgangspunkt tildeles der kun forholdsmæssig bonus svarende til den del af et regnskabsår, hvor direktøren aktivt varetager hvervet og bidrager til værdiskabelsen i Selskabet. Hvis Selskabet bringer direktørens ansættelse i Selskabet til ophør som følge af direktørens væsentlige misligholdelse af sine forpligtelser, bortfalder den årlige bonus.
Langsigtet incitamentsafløbning	<p><i>Performance-aktieprogram</i></p> <p>Hvis <a href="#">deltageren-direktionsmedlemmet</a> anses for en good leaver, vil <a href="#">direktionsmedlemmet/deltageren</a> normalt være berettiget til en forholdsmæssig andel af den tildelte <a href="#">langsigtede incitamentsafløbningperformance-aktier</a> svarende til ansættelsestiden i performance-perioden (1/36 for hver måneds ansættelse i performance- perioden). Den forholdsmæssige andel optjenes og tildeles som udgangspunkt på det normale tidspunkt (dvs. ved performance-periodens udløb). Vederlagsudvalget kan under visse omstændigheder vælge ikke at foretage en forholdsmæssig tildeling/fremskyndelse af optjeningen.</p> <p>I denne sammenhæng anses <a href="#">direktionsmedlemmet/deltageren</a> for en "good leaver" i tilfælde af: (i) dødsfald, (ii) opsigelse fra arbejdsgiverens/selskabets side uden misligholdelse fra deltagerens side, (iii) fratrædelse som følge af arbejdsgiverens/selskabets væsentlige misligholdelse, (iv) fratrædelse med vederlagsudvalgets accept, (v) hvis deltageren er berettiget til (ville have været berettiget til som følge af sin alder) folkepension/firmapension/efterløn eller (vi) andre årsager efter vederlagsudvalgets skøn.</p> <p>Et <a href="#">direktionsmedlem/deltager</a>, der anses for en bad leaver, mister retten til tildelte <a href="#">PSU'er,performance-aktier</a> der endnu ikke er optjent på fratrædelsesdatoen, og vil ikke have krav på fremtidige <a href="#">PSU'erperformance-aktier</a>, hverken helt eller delvist.</p> <p>Rettigheden bortfalder automatiskuden varsel på fratrædelsesdatoen.</p>

### Afvigelser fra politikken

Bestyrelsen kan foretage mindre justeringer af vederlagspolitikken af regulatoriske, skattemæssige eller administrative årsager eller som følge af valutakontrol eller for at tage højde for en ændring af lovgivningen uden at skulle indhente aktionærernes godkendelse af ændringen.

Bestyrelsen kan beslutte, at der skal gælde specifikke bestemmelser om fremskyndet optjening eller udnyttelse samt om justering af incitamentsordningerne i tilfælde af selskabsmæssige ændringer (f.eks. hel eller delvis overtagelse, væsentligt frasal af aktiviteter, spaltning, fusion eller anden sammenlægning af Selskabet). Bestyrelsen kan også justere de(n) langsigtede incitamentsordning(er) som følge af ændringer i Selskabets kapitalstruktur eller i tilfælde af andre væsentlige begivenheder.

Bestyrelsen kan også inden for rammerne af denne politik justere målene og/eller fastsætte andre målkriterier og vægtninger, hvis der indtræder begivenheder, som efter bestyrelsens opfattelse gør de oprindelige mål eller betingelser uhensigtsmæssige, således at en ændring er nødvendig for at sikre, at målene og målkriterierne kan tjene deres oprindelige formål. Bestyrelsen skal sikre, at de justerede mål/kriterier efter bestyrelsens skøn ikke er sværere at realisere end de oprindelige.

Bestyrelsen kan i særlige tilfælde og inden for lovgivningens rammer beslutte midlertidigt at fravige

vederlagspolitikken, indtil generalforsamlingen har godkendt en ny vederlagspolitik. Sådanne særlige tilfælde omfatter kun situationer, hvor en fravigelse fra vederlagspolitikken anses for kritisk af hensyn til Nilfisks samlede interesser og bæredygtighed eller for at sikre Nilfisks overlevelse. Bestyrelsen skal hurtigst muligt fremlægge fravigelsen og den foreslåede nye politik for generalforsamlingen, der vil skulle godkende denne med bindende virkning.

I situationer, hvor der er sket en fravigelse fra retningslinjerne i denne vederlagspolitik, modtager aktionærerne vederlagsoplysninger senest på næste ordinære generalforsamling.

### **Hvordan løn- og ansættelsesvilkår er inddraget ved udarbejdelse af politikken**

Når bestyrelsen og vederlagsudvalget træffer beslutning om ledelsens aflønning og fastlægger indholdet af vederlagspolitikken, tages der også højde for det generelle aflønningsniveau i Nilfisk Holding.

Lønstrukturen for medlemmer af Nilfisks Leadership Team følger samme struktur som direktionen, hvor mulighederne afspejler den enkeltes rolle/kvalifikationer/erfaring.

Alle medarbejdere under toplederniveau har ret til grundløn og goder og kan også modtage bonus, pension og andre godtgørelser afhængig af den lokale overenskomst, ansættelseslovgivningen og markedspraksis. Der kan ske tildeling af Nilfisk performance-aktier både til medlemmer af direktionen, medlemmer af Nilfisks Leadership Team og ledere på næste niveau.

Vederlagsudvalget undersøger hvert år lønniveauet for hele medarbejderstaben globalt set.

Ved fastsættelsen af vederlaget til medarbejdere på globalt plan anvendes samme principper og resultatmål som for ledelsen. Nilfisk Holding tilbyder et vederlag, der afspejler det lokale markedsniveau, og karrieremuligheder, der tiltrækker de mest talentfulde medarbejdere. Nilfisk Holding anerkender høj individuel performance, hvilket afspejles i differentieret vederlæggelse. Ved fastsættelse af lønnen vurderer lederen, om medarbejderens løn ligger på markedsniveau, og inddrager også andre faktorer såsom medarbejderens erfaring og vedvarende resultater.

Derudover vurderer direktionen hvert år det generelle aflønningsniveau i Nilfisk Holding og foretager hvert andet år en benchmark-undersøgelse.

Det er naturligvis vigtigt for Nilfisk Holding, at Nilfisk Holding er en attraktiv arbejdsplads. Løn er blot en af de faktorer, der anvendes for at tiltrække, fastholde og udvikle en talentfuld og diversificeret medarbejderstab. Med henblik herpå arbejder Nilfisk løbende på at udvikle de mange ikke-finansielle sider af at være en attraktiv arbejdsplads. Det omfatter bl.a. tilbagevendende medarbejderudviklingsforløb og sikring af et godt arbejdsmiljø for alle medarbejdere.

### **Godkendelse og offentliggørelse**

Denne vederlagspolitik er godkendt af bestyrelsen den 24. marts 2021 og godkendt på Selskabets ordinære generalforsamling den 26. marts 2021.

Vederlagspolitikken ligger på Nilfisks webside på: <https://investor.nilfisk.com/corporate-governance/governance-overview>.

\*\*\*