

**Udgivelsesdato: 18.12.2024**

## **Vederlagspolitik for bestyrelse og direktion i NunaGreen**

### AKTIONÆRENS OVERORDNEDE RETNINGSLINJER

Aktionærerne anerkender, at en konkurrencedygtig vederlæggelse af ledelsen er en forudsætning for at tiltrække og fastholde kompetente medlemmer af selskabets ledelse. Vederlaget skal være rimeligt sammenholdt med lønudviklingen i samfundet i øvrigt. Det samlede vederlag bør ligge på et rimeligt niveau og afspejle ledelsens selvstændige indsats, ansvar og værdiskabelse for selskabet.

### VEDERLAGSPOLITIK FOR BESTYRELSE

I overensstemmelse med ejernes overordnede honorarpolitik aflønnes bestyrelsen med et fast honorar. Honorarets størrelse vedtages på generalforsamlingen og oplyses i årsrapporten.

Selskabet dækker bestyrelsesmedlemmers udgifter til transport, ophold, kommunikation, kurser etc. i relation til bestyrelsesarbejdet.

Bestyrelsesmateriale udsendes elektronisk, ligesom kommunikation mellem selskabet og bestyrelsen og mellem medlemmerne af bestyrelsen delvist foregår elektronisk. Selskabet kan derfor yde passende tilskud til medlemmers kontorhold og anvendelse af IT-udstyr, herunder evt. stille IT-udstyr og mobiltelefon til rådighed for bestyrelsesmedlemmerne.

### VEDERLAGSPOLITIK FOR DIREKTION

Vederlaget til medlemmer af direktionen fastsættes med forståelse for selskabets position som selvstyrejet virksomhed, og skal i forhold til niveau og sammensætning være tilstrækkelig attraktivt i forhold til sammenlignelige stillinger med betydeligt ansvar og arbejdsomfang. Vederlaget til medlemmer af direktionen sammensættes på en måde, der er så transparent og så enkelt som muligt, og som sikrer overensstemmelse mellem direktionens og selskabets interesser, og som afspejler direktionens selvstændige indsats, ansvar og værdiskabelse for selskabet.

Vederlaget til medlemmer af direktionen udgøres som udgangspunkt af fast løn, hvortil kommer sædvanlige goder, så som visse medarbejderforsikringer, hjemmearbejdsplads (internet & telefon), relevante abonnementer, uddannelsesaftaler, ekstra ferie, bohaveflytning, ferierejser, til-og fratrædelsesrejser. Bestyrelsen kan herudover for hvert enkelt år beslutte at tildele medlemmer af direktionen en resultatafhængig bonusordning.

Medlemmer af direktionen afholder selv udgifter til privat pensionsordning.

Direktionens samlede aflønning og dennes sammensætning oplyses i årsrapporten.

#### SÆRLIGT OM DET RESULTATAFHÆNGIGE LØNELEMENT

For at sikre overensstemmelse mellem selskabets og direktionens kort- og langsigtede målsætninger, ønsker bestyrelsen at have mulighed for at tilbyde medlemmer af direktionen en resultatafhængig bonusordning.

Kriterierne fastsættes under hensyntagen til resultater inden for det enkelte regnskabsår, såvel som under hensyntagen til selskabets langsigtede målsætninger.

Rammen for en direktørs resultatløn skal ligge i intervallet 0-20 % af det faste vederlag, og udbetaling af bonus er betinget af, de opstillede overordnede såvel som individuelle målsætninger er opfyldt, helt eller delvist.

De opstillede resultatmål må ikke fremme kortsigtet eller risikobetonet adfærd. Bestyrelsen evaluerer og fastsætter årligt de overordnede og enkelte direktionsmedlemmers resultatmål.

Medlemmer af direktionen skal være omfattet af en klausul, der fastslår en ret for selskabet til i særlige tilfælde at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variable lønandele, der er udbetalt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende viser sig at være fejlagtige.

#### OM DIREKTIONENS FRATRÆDELSVILKÅR

Den samlede værdi af en direktørs opsigelsesperiode, fratrædelsesgodtgørelse, mv., må maksimalt udgøre 12 måneders fast vederlag. Fratrædelsesgodtgørelse kan kun udbetales ved opsigelse fra selskabets side. Der kan i forbindelse med fratrædelse tilbydes fratrædelsesrejse, bohaveflytning, outplacement-forløb eller anden support betalt af selskabet.

#### TRANSPARENS OG ÅBENHED

Denne vederlagspolitik fremlægges til godkendelse på den ordinære generalforsamling, og offentliggøres herefter på selskabets hjemmeside. Såfremt bestyrelsen vedtager ændringer i vederlagspolitikken, fremlægges disse ligeledes til godkendelse på generalforsamlingen.

Årsrapporten indeholder en udtømmende beskrivelse af de komponenter der indgår i vederlæggelsen af de enkelte direktionsmedlemmer, og disses overensstemmelse med vederlagspolitikken.