

VEDERLAGSPOLITIK

1. BAGGRUND OG FORMÅL

- 1.1 Denne vederlagspolitik for TCM Group A/S ("**Selskabet**") indeholder retningslinjer for aflønning af Selskabets bestyrelse ("**Bestyrelsen**") og direktion. "**Direktion**" skal forstås som Selskabets direktører, der er anmeldt som sådan hos Erhvervsstyrelsen.
- 1.2 Det overordnede formål med vederlagspolitikken er (i) at tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede medlemmer af Bestyrelsen og Direktionen, (ii) at sikre sammenfald mellem på den ene side Bestyrelsens og Direktionens interesser og på den anden side aktionærernes interesser, samt (iii) at bidrage til Selskabets forretningsstrategi, langsigtede interesser og bæredygtighed som defineret nedenfor. Selskabets politik er, at vederlaget til medlemmer af Bestyrelsen og Direktionen skal være konkurrencedygtigt og sammenligneligt med tilsvarende vederlag i andre danske og internationale virksomheder, som er sammenlignelige med Selskabet.
- 1.3 Ved udfærdigelsen af denne vederlagspolitik er der taget højde for løn- og ansættelsesvilkårene for medarbejdere i koncernen, således at det sikres, at vederlaget til Bestyrelse og Direktion ikke bliver utilsigtet højt, ligesom aflønningen af koncernens medarbejdere — i det omfang denne ikke er fastsat ved overenskomst — generelt er baseret på samme principper som de i denne vederlagspolitik beskrevne for at understøtte opnåelse af Selskabets strategiske målsætninger. Løn- og ansættelsesvilkår for koncernens medarbejdere er imidlertid for en stor dels vedkommende overenskomstbaseret.
- 1.4 Vederlagspolitikken har endvidere til formål at opfylde kravet i selskabslovens §§ 139 og 139a samt anbefalingerne for god selskabsledelse.

2. BESTYRELSEN

2.1 Indledning

- 2.1.1 Selskabets vederlagsudvalg vurderer aflønningen af Bestyrelsen som minimum en gang om året, og forslag til aflønning af Bestyrelsen vil være anført som et særskilt punkt på dagsordenen til den ordinære generalforsamling. Medlemmer af Bestyrelsen vælges af den ordinære generalforsamling for perioden frem til næste ordinære generalforsamling.
- 2.1.2 Bestyrelsens honorar fastsættes på et niveau, der er konkurrencedygtigt set i forhold til sammenlignelige selskaber. Selskabet ønsker dog ikke være lønførende på markedet.

2.2 Fast vederlag

- 2.2.1 Ordinære medlemmer af Bestyrelsen modtager et af generalforsamlingen godkendt fast årligt honorar.
- 2.2.2 Bestyrelsesformanden modtager 2½ gange det faste årlige honorar, og næstformanden modtager 1½ gange det faste årlige honorar.
- 2.2.3 Der modtages særskilt honorar for medlemmer i revisions-, vederlags- og nomineringsudvalg som en faktor ift. det faste årlige honorar som specificeret nedenfor:

	Formand	Medlem
Revisionsudvalg	0,5x	0,25x
Nomineringsudvalg	0,25x	0,125x
Vederlagsudvalg	0,25x	0,125x

- 2.2.4 Bestyrelsesmedlemmernes rejse- og indkvarteringsudgifter i forbindelse med udførelsen af deres hverv (herunder udvalgsarbejde) refunderes efter regning.
- 2.2.5 Selskabet godtgør endvidere udgifter til relevant uddannelse af det enkelte bestyrelsesmedlem, som vurderes at være relevant i lyset af hans/hendes stilling.

2.3 Variabel aflønning

- 2.3.1 Vederlaget til medlemmer af Bestyrelsen omfatter ikke variabel aflønning. Medarbejdervalgte medlemmer af Bestyrelsen kan dog som følge af ansættelsesforholdet være omfattet af generelle incitamentsprogrammer for medarbejdere i Selskabet (og koncernselskaber).

3. DIREKTIONEN

3.1 Indledning

- 3.1.1 Vederlagsudvalget udarbejder forslag til aflønning af Direktionen og fremlægger dette til Bestyrelsens godkendelse. Direktionsmedlemmernes honorar vurderes årligt.
- 3.1.2 Vederlagspakken til Direktionen består af (i) en fast grundløn, (ii) pension, (iii) en kortsigtet kontant bonus, (iv) en langsigtet incitamentsordning (kontant- eller aktiebaseret og (v) øvrige komponenter i form af sædvanlige ikke-monetære goder og refundering af udgifter. De enkelte lønkomponenter er vægtede med henblik på at sikre en fortsat positiv udvikling af Selskabet på såvel kort som lang sigt, og den relative andel mellem komponenterne er for hver komponent beskrevet nedenfor.

3.2 Fast årlig grundløn

- 3.2.1 Direktionsmedlemmerne modtager en fast årlig løn som betaling for deres daglige arbejde.
- 3.2.2 Direktionen modtager intet yderligere vederlag for at bistå Selskabets tilknyttede selskaber.

3.3 Pension

- 3.3.1 Maksimalt 25% af den faste årlige grundløn kan indgå i Selskabets pensionsbidrag.

3.4 Variabel aflønning

- 3.4.1 Bestyrelsen anser det for hensigtsmæssigt, at der findes incitamentsordninger for Direktionen med henblik på at sikre interessesammenfald med Selskabets aktionærer, sikre langsigtet værdiskabelse og forretningsstrategi i Selskabet og nå både de kort- og langsigtede mål. Variabel aflønning optjenes, for langsigtede ordninger, helt eller delvist over en periode på minimum tre år. Eventuelle særordninger om incitamentsaflønning indgået med medlemmer Direktionen er også omfattet af denne politik.

3.4.2 Kortsigtet kontant bonus

- 3.4.2.1 Årlige bonusordninger er etårige aftaler, der har til formål at belønne opfyldelsen af kortfristede mål. Årlige bonusbetalinger er betinget af hel eller delvis indfrielse af de mål/KPI'er, der er defineret i bonusaftalen, hvilke kan være helt eller delvis finansielle og relateret til eksempelvis omsætning, EBITDA, likviditetsgenerering osv., ligesom der også kan være tale om ikke-finansielle mål f.eks. relateret til CSR eller andre som fastlagt af Bestyrelsen. Formålet med den årlige kortsigtede bonus er at sikre, at Direktionen holder fokus på de primært kortsigtede mål/KPI'er i Selskabets strategi og belønnes for at agere i overensstemmelse hermed. Bestyrelsens vurdering af om KPI'erne i en given kortsigtet ordning er opfyldt i relation til de finansielle KPI'er, tager udgangspunkt i det reviderede regnskab, hvorimod der i forhold til ikke-finansielle KPI'er vil ske en intern vurdering.

Direktionsmedlemmer, som er omfattet af en årlig bonusordning, kan modtage en bonus på op til 100% af deres faste årsløn pr. regnskabsår.

3.4.3 Langsigtede incitamentsordninger

- 3.4.3.1 De langsigtede incitamentsordninger har primært til formål at fremme langsigtede resultater, styrke engagementet og fastholde medlemmerne af Direktionen samt sikre interessesammenfald med aktionærerne.

3.4.3.2 Performanceaktieenheder og andre aktiebaserede strukturer

- 3.4.3.2.1 Bestyrelsen kan indgå aftaler med Direktionen om årlig tildeling af performanceaktieenheder (Performance Share Units ("PSU'er")), performanceaktier eller begrænsede aktieenheder (Restricted Share Units ("RSU'er")), der - mod opfyldelse af visse KPI'er (for så vidt angår PSU'er og performanceaktier) - giver ret til på et senere tidspunkt at modtage aktier i Selskabet uden beregning. Vilklarene for de enkelte tildelinger vil fremgå af aftalerne.
- 3.4.3.2.2 Værdien af den årlige tildeling af PSU'er (eller performanceaktier eller RSU'er) til et medlem af Direktionen kan ikke overstige 100% af den faste årlige grundløn på tildelingstidspunktet.
- 3.4.3.2.3 Der gælder en modnings-/performanceperiode på minimum tre år for PSU'er, performanceaktier og RSU'er. Størrelsen af den konkrete tildeling og udbetaling heraf vil afhænge af, i hvilket omfang de af Bestyrelsen fastsatte mål/KPI'er for ordningen opfyldes. Der kan være tale om finansielle mål, mål knyttet til relativt eller absolut afkast og værdiskabelse for aktionærer, mål knyttet til strategiske fokusområder, resultat i forhold til konkurrenter eller ikke-finansielle mål, der f.eks. er relateret til CSR eller andet som fastsat af Bestyrelsen. Formålet med den langsigtede incitamentsordning er at sikre sammenfald mellem Direktionens vederlag og aktionærernes interesser og - ved hjælp af de fastsatte KPI'er - at give Direktionen et incitament til fortsat at fokusere på Selskabets strategi og langsigtede interesser, herunder bæredygtighed. Bestyrelsens vurdering af, om KPI'erne for den langsigtede incitamentsordning er opfyldt i relation til de finansielle KPI'er, tager udgangspunkt i de reviderede regnskaber i performanceperioden, mens der i forhold til de ikke-finansielle KPI'er i performanceperioden vil blive foretaget en intern vurdering.
- 3.4.3.2.4 Et medlem af Direktionen skal som minimum beholde 50% af de aktier, der er modtaget som led i den langsigtede incitamentsordning, indtil værdien af aktiebeholdningen svarer til 1 x den til enhver tid værende faste årlige grundløn, så længe han/hun er medlem af Direktionen. Ved beregning af værdien af aktiebeholdningen kan værdien af en eventuel private aktieportefølje også indgå. Når kravet vedrørende aktiebeholdning er opfyldt, skal medlemmet af Direktionen fortsat have en aktiebeholdning i Selskabet, der svarer til 1 x den til enhver tid værende faste årlige grundløn, så længe han/hun er medlem af Direktionen, idet det er op til Bestyrelsen at kontrollere, at dette krav er opfyldt.

3.5 Akkumulering

- 3.5.1 Såfremt et medlem af Direktionen i et og samme regnskabsår har krav på både kortsigtet og langsigtet incitaments-aflønning, gælder de fastsatte grænser for kort- og langsigtet aflønning særskilt og uafhængigt af hinanden, således at den akkumulerede betaling i regnskabsåret kan overstige 100% af direktionsmedlemmets faste årlige grundløn.

3.6 Øvrige goder og arbejdsredskaber

- 3.6.1 Selskabet stiller en række arbejdsrelaterede goder og redskaber til rådighed for medlemmerne af Direktionen, herunder bl.a. en mobiltelefon, firmabil, computer og bredbåndsforbindelse.
- 3.6.2 Omfanget af disse goder forhandles individuelt med det enkelte medlem.
- 3.6.3 Vederlagsudvalget kan på vegne af Bestyrelsen foretage sædvanlige justeringer af direktørernes ansættelsesvilkår, herunder deres goder og firmabilordning.

3.7 Fratrædelse og fratrædelsesgodtgørelse

- 3.7.1 Medlemmer af Direktionen ansættes på tidsbegrænsede kontrakter. Selskabet kan opsige et medlem af Direktionen med det i direktørkontrakten fastsatte varsel, der ikke kan overstige 12 måneder. Et medlem af Direktionen kan desuden selv opsige ansættelsesforholdet med op til 6 måneders varsel.
- 3.7.2 Medmindre andet følger af direktørkontrakten, modtager medlemmer af Direktionen ingen fratrædelsesgodtgørelse eller kompensation for frivilligt eller ufrivilligt ophør af ansættelsesforholdet. En sådan godtgørelse kan ikke overstige 3 måneders løn.
- 3.7.3 Direktionens samlede vederlag, herunder potentielle fratrædelsesgodtgørelser, kan ikke overstige to års vederlag inklusiv alle vederlagskomponenter.

3.8 Ekstraordinære betalinger

- 3.8.1 Bestyrelsen kan i særlige tilfælde foretage en engangsbetaling eller anden ekstraordinær betaling til et medlem af Direktionen som f.eks. fastholdelsesbonus, fratrædelsesgodtgørelse, tiltrædelsesbonus eller andet i forbindelse med fastholdelse, tiltrædelse eller fratrædelse. Sådanne ekstraordinære betalinger kan være incitamentsbaserede og kan bestå af et kontant eller aktiebaseret vederlag (eller en blanding deraf). Tildeling af sådanne ekstraordinære komponenter vil ske i overensstemmelse med pkt. 3.4.2 og 3.4.3 ovenfor, og Bestyrelsen kan vælge at gøre tildelingen betinget af visse resultatomål. Værdien af ekstraordinære betalinger i henhold til denne bestemmelse kan ikke overstige et beløb svarende til 1,5 x den faste årlige grundløn på tildelingstidspunktet.

4. ØVRIGE BESTEMMELSER

4.1 Fravigelse fra vederlagspolitikken

- 4.1.1 Bestyrelsen kan i særlige tilfælde fravige denne vederlagspolitik, hvis Bestyrelsen vurderer, at det er nødvendigt for at varetage Selskabets langsigtede interesser, virksomhed og bæredygtighed. Bestyrelsen kan alene fravige de dele af vederlagspolitikken, der vedrører Direktionens vederlag, og kun for så vidt angår kravet om aktiebesiddelse i pkt. 3.4.3.2.4, bestemmelsen om opsigelsesvarsler i pkt. 3.7.1 og grænsen for variabel incitaments aflønning i pkt. 3.4.
- 4.1.2 Enhver fravigelse skal fremgå af Selskabets vederlagsrapport for det pågældende regnskabsår.

4.2 Claw-back/malus

- 4.2.1 Selskabet kan kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variabel aflønning til Direktionen (herunder af performanceaktieenheder og performanceaktier) i tilfælde af alvorlig pligtforsømmelse, eller hvis vederlaget er tildelt, optjent eller udbetalt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende viser sig at være forkerte, eller hvis modtageren har handlet i ond tro, og dette har medført betaling af en for høj variabel aflønning.
- 4.2.2 Endvidere kan variable vederlagskomponenter (kontante eller aktiebaserede) bortfalde uden kompensation og/eller kræves tilbagebetalt af Selskabet, hvis et medlem af Direktionen - under ansættelsesforholdet eller efter ophøret deraf, hvor der stadig er udestående beløb/tildelinger - (i) overtræder en konkurrence-/kunde klausul eller overtræder sin loyalitetspligt over for Selskabet, (ii) videregiver eller på anden måde misbruger fortrolige oplysninger, (iii) bevidst overtræder Selskabets politikker, (iv) bevidst overtræder Selskabets regnskabs- og finansieringsregler eller (v) optræder på en måde, der medfører betydelige tab eller alvorlig skade på Selskabets omdømme.

4.3 Gennemgang og godkendelse af vederlagspolitikken mv.

- 4.3.1 Bestyrelsen har nedsat et vederlagsudvalg, der udarbejder vederlagspolitikken med henblik på Bestyrelsens godkendelse. Vederlagsudvalget kan i den forbindelse gøre brug af ekstern bistand. Vederlagsudvalget gennemgår hvert år vederlagspolitikken for at sikre, at den fortsat afspejler Selskabets langsigtede interesser og bæredygtighed og bidrager til at fastholde og motivere Bestyrelsen og Direktionen.
- 4.3.2 Bestyrelsen vurderer, at der er taget højde for eventuelle interessekonflikter i forbindelse med udarbejdelse af vederlagspolitikken, idet det faktiske vederlag til Direktionen fastsættes af Bestyrelsen inden for rammerne af denne vederlagspolitik, og idet Bestyrelsens vederlag skal godkendes af aktionærerne på den årlige generalforsamling. Derudover vil alle væsentlige ændringer af denne vederlagspolitik skulle godkendes af aktionærerne på generalforsamlingen.

4.4 Offentliggørelse og ikrafttræden

- 4.4.1 Denne vederlagspolitik er vedtaget på Selskabets generalforsamling den 13. april 2021 og er vedtaget uændret på Selskabets generalforsamling den 9. april 2025 og træder i kraft samme dato. Denne vederlagspolitik gælder ikke for direktørkontrakter eller incitamentsordninger indgået forud for vedtagelsen heraf.
- 4.4.2 Politikken skal fremlægges til generalforsamlingens godkendelse hvert fjerde år og ved enhver væsentlig ændring heraf.

4.4.3 Denne politik offentliggøres på Selskabets hjemmeside (www.tcmgroup.dk).

---oo0oo---

[Godkendt på selskabets ordinære generalforsamling den 9. april 2025.]