

# Vederlagspolitik SP Group

SP Group A/S  
Snavevej 6-10  
5471 Sønderlø

CVR nr. 15 70 13 15



# Vederlagspolitik for SP Group

## 1) Indledning

Denne vederlagspolitik ("politikken") beskriver sammensætningen af aflønningen af bestyrelsen og direktionen i SP Group A/S ("SP Group" eller "selskabet") og er udarbejdet i overensstemmelse med selskabslovens §§ 139 og 139a samt Anbefalinger for god Selskabsledelse.

Formålet med politikken er at beskrive rammerne for aflønningen af bestyrelsen og direktionen i SP Group, samt hvordan de enkelte aflønningskomponenter understøtter og bidrager til opfyldelse af selskabets forretningsstrategi såvel som en langsigtet og bæredygtig værdiskabelse.

I forbindelse med udarbejdelsen af denne politik er aflønningen af SP Groups medarbejdere samt andre relevante ansættelsesvilkår for medarbejderne taget i betragtning. For at understøtte opfyldelsen af SP Groups strategi følger aflønningen af selskabets medarbejdere samme overordnede principper og sammensætning af aflønningskomponenter, som er beskrevet i denne politik. Ved at anvende samme overordnede principper understøttes opfyldelsen af selskabets strategi på tværs af SP Group.

Politikken udarbejdes af SP Groups bestyrelse og fremlægges til godkendelse på

generalforsamlingen. Udarbejdelsen af politikken foregår via en transparent proces og, i det omfang det er nødvendigt, med inddragelse af eksternt bistand.

SP Group vurderer, at der ikke er risiko for interessekonflikter i forbindelse med udarbejdelsen af politikken, idet politikken vedtages af bestyrelsen og godkendes af generalforsamlingen, og idet bestyrelsesmedlemmerne alene modtager fast aflønning, som godkendes af generalforsamlingen.

Ændringer i vederlagspolitikken for 2026:

Bestyrelsen følger løbende markedspraksis for sammenlignelige selskaber gennem dialog med investorer, interessenter og rådgivere. For at styrke sammenhængen mellem ledelsens langsigtede aflønning og SP Groups værdiskabelse indføres et nyt langsigtet incitamentsprogram (LTI) i form af Performance Share Units og Restricted Share Units, og vederlagspolitikken opdateres tilsvarende. Ændringerne forelægges til godkendelse på den ordinære generalforsamling i 2026 og vil, forudsat godkendelse, gælde fra og med regnskabsåret 2026 for direktionen.

## 2) Overordnede principper

De overordnede formål med politikken er at sikre 1) at SP Groups bestyrelse og direktion

og SP Groups aktionærer har sammenfaldende interesser, 2) at SP Group er i stand til at tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede bestyrelses- og direktionsmedlemmer, samt 3) langsigtet bæredygtig værdiskabelse til fordel for alle SP Groups interessenter. Aflønningen af bestyrelsen og direktionen, herunder fordelingen mellem fast og variabel aflønning, anses for at understøtte disse formål.

## 3) Bestyrelsens aflønning

Alle medlemmer af bestyrelsen modtager et fast årligt honorar ("basishonorar"). I det omfang et bestyrelsesmedlem indtræder eller udtræder i løbet af valgperioden, modtager bestyrelsesmedlemmet en prorata andel af det årlige honorar. Formanden kan modtage et honorar på op til tre gange basishonoraret, og næstformanden og formændene for nedsatte udvalg kan modtage et tillæg til basishonoraret på op til 50 % af basishonoraret, som følge af deres yderligere opgaver.

Bestyrelsens medlemmer modtager ikke incitamentsaflønning.

Hvis et medlem af bestyrelsen påtager sig særlige ad hoc-opgaver i overensstemmelse med bestyrelsens forretningsorden, kan medlemmet med bestyrelsens godkendelse modtage et ad hoc-honorar for det udførte

arbejde. Ad hoc-honoraret skal godkendes af aktionærerne på den førstkommande ordinære generalforsamling.

Rimelige udgifter afholdt i forbindelse med bestyrelsesmøder eller møder i udvalg, der er nedsat af bestyrelsen med henblik på udførelse af særlige opgaver for bestyrelsen, kan refunderes af selskabet.

Aflønningen af bestyrelsesmedlemmerne vurderes årligt af bestyrelsen. Bestyrelsesmedlemmernes aflønningskomponenter fastsættes ud fra en sammenligning med niveauet i relevante lignende danske og udenlandske selskaber.

Aflønningen af bestyrelsen godkendes hvert regnskabsår på generalforsamlingen.

Med henblik på at kunne tiltrække kvalificerede bestyrelsesmedlemmer har selskabet tegnet en sædvanlig bestyrelsesansvarsforsikring (D&O forsikring). I det omfang forsikringsdækningen ikke rækker, indestår selskabet i visse tilfælde for de yderligere krav, et bestyrelsesmedlem måtte personligt ifalde.

## 4) Direktionens aflønning

Aflønningen af direktionen består af faste og variable (kortsigtede og langsigtede) komponenter samt ikke-monetære goder. De

variable komponenter består af en årlig konstantbonus samt en langsigtet aktiebaseret incitamentsordning.

Direktionens aflønning fastsættes ud fra en sammenligning med niveauet i lignende danske og udenlandske selskaber, og aflønningen fastsættes af bestyrelsen én gang årligt.

Medlemmerne af direktionen afholder selv deres pensionsindbetalinger.

Kombinationen af fast løn og kort- og langsigtede incitamentsordninger gives med henblik på at understøtte selskabets strategi ved at fremme indsatsen for at skabe gode finansielle resultater på kort sigt samt bæredygtig værdiskabelse for selskabets interessenter på lang sigt.

Den faste løn udgør mellem 50 og 100 % af værdien af det enkelte direktionsmedlems samlede aflønning afhængigt af opfyldelse af visse resultatmål, KPI'er, der gælder for den kortsigtede incitamentsordning, som beskrevet neden for.

Med henblik på at kunne tiltrække kvalificerede direktionsmedlemmer har selskabet tegnet en sædvanlig direktionsansvarsforsikring (D&O forsikring). I det omfang forsikringsdækningen ikke rækker, indestår selskabet i visse tilfælde for de yderligere krav, et direktionsmedlem måtte personligt ifalde.

#### 4.1) Fast aflønning

Den samlede faste aflønning til direktionsmedlemmerne består af grundløn og ikke-monetære goder som f.eks. firmabil, forsikring, telefon mv. Derudover kan direktionsmedlemmer modtage tilskud til bolig samt refusion af omkostninger relateret til flytning over landegrænser samt visse andre omkostninger, som er forbundet med at etablere og opretholde en husholdning i forbindelse med flytning over landegrænser.

Den faste del af de enkelte direktionsmedlemmers aflønning oplyses hvert år i selskabets årsrapport og/eller i selskabets vederlagsrapport.

#### 4.2) Variabel aflønning – kortsigtet incitamentsordning

Som en del af den variable aflønning kan direktionens medlemmer modtage en årlig konstant bonus svarende til op til 50 % af deres faste aflønning, der er knyttet til opfyldelsen af visse resultatmål (KPI'er), som fastsættes hvert år af bestyrelsen.

KPI'erne er knyttet til SP Groups finansielle resultater, herunder organisk vækst, driftsresultat (EBT) mv., men bestyrelsen kan vælge at supplere de KPI'er, der er knyttet til finansielle resultater, med andre ikke-finansielle KPI'er (ESG), hvis bestyrelsen finder det relevant for at understøtte opfyldelsen af selskabets strategi.

Ovennævnte bonus udbetales normalt i andet kvartal af det nye regnskabsår efter generalforsamlingens godkendelse af årsrapporten. Det udbetalte bonusbeløb beregnes forholdsmæssigt på grundlag af det antal dage, hvor direktionsmedlemmet har været ansat, samt på grundlag af vedkommendes årsløn for det relevante regnskabsår. De faktiske bonusbeløb, der udbetales til de enkelte direktionsmedlemmer, oplyses hvert år i selskabets årsrapport og/eller i selskabets vederlagsrapport.

#### 4.3) Variabel aflønning – langsigtet incitamentsordning

For at sikre fastholdelse og en direkte sammenhæng med den langsigtede værdiskabelse for aktionærer og interessenter har bestyrelsen besluttet at indføre en langsigtet incitamentsordning for direktionen.

Fra 2026 erstattes det hidtidige warrantprogram med et nyt langsigtet incitamentsprogram (LTI) i form af Performance Share Units (PSU'er) og Restricted Share Units (RSU'er).

Med henblik på at skabe balance mellem kortsigtede mål og SP Groups langsigtede strategiske fokus kan bestyrelsen etablere et langsigtet incitamentsprogram (LTI) i form af PSU'er og RSU'er. Formålet er at koble en del af det samlede vederlag til SP Groups langsigtede præstation og værdiskabelse for aktionærer og øvrige interessenter samt at fastholde medlemmer af direktionen.

PSU- og RSU-tildelinger har en treårig optjenningsperiode (vestingsperiode). Den faktiske værdi af PSU'er afhænger af både SP Groups aktiekurs og opnåelsen (helt eller delvist) af specifikke præstationsmål fastsat af bestyrelsen på tildelingstidspunktet. RSU'er har ingen fastsatte præstationsmål.

Præstationsmål for PSU'er kan omfatte, men er ikke begrænset til, afkast på investeret kapital, omsætningsvækst, EBT-vækst og relevante ESG-elementer. Vægten af et enkelt præstationsmål skal udgøre mindst 10 % og højst 100 %. Bestyrelsen kan justere præstationsmålene, hvis de i løbet af den treårige performanceperiode ikke længere anses for formålstjenlige, eksempelvis som følge af uforudsete begivenheder såsom strategiske ændringer eller opkøb/frasalg.

Den samlede tildelingsværdi af PSU'er og RSU'er inden for et regnskabsår kan udgøre op til 50 % af den enkelte direktørs årlige grundløn. Tildelingsværdien fastsættes som en procentdel af den årlige grundløn divideret med aktiekursen på tildelingstidspunktet eller en gennemsnitlig børskurs over en periode fastsat af bestyrelsen. Fordelingen af henholdsvis PSU'er og RSU'er for den enkelte direktør fastsættes af bestyrelsen i den årlige LTI-tildeling. Ved udløbet af optjenningsperioden kan det endelige antal aktier per tildelt PSU variere mellem 0 % og 200 % afhængigt af graden af målopfyldelse for de fastsatte mål. Det endelige antal aktier per tildelt RSU

vil ikke være afhængigt af målopfyldelse og derfor altid svare til 100 %.

I overensstemmelse med markedspraksis differentieres retten til tildelte, men ikke optjente, PSU'er og RSU'er mellem "good leavers" og "bad leavers" som nærmere defineret i de respektive vilkår for den enkelte tildeling.

På ethvert optjeningstidspunkt for den enkelte årlige LTI-tildeling kan børsværdien af den enkelte direktørs optjente aktier (inklusive eventuelle udbytteaktier) maksimalt udgøre to års grundløn for den pågældende direktør.

LTI-tildelinger godkendes af bestyrelsen. Bestyrelsen vurderer og godkender optjeningen baseret på graden af opfyldelse af de enkelte KPI'er. Oplysninger om aktiebaserede LTI-tildelinger i vederlagsrapporten gives på baggrund af tildelingsbeløbet for det respektive års tildeling og periodiserede regnskabstal i overensstemmelse med IFRS 2.

Yderligere oplysninger kan tilføjes i takt med udviklingen i markedspraksis for børsnote-rede selskaber i Danmark.

Skattemæssige forhold vedrørende tildelinger er den enkelte modtagers eget ansvar.

Tildelinger dækkes så vidt muligt af selskabets beholdning af egne aktier eller alternativt ved udstedelse af nye aktier. Alle variable

aflønningskomponenter, herunder PSU- og RSU-baserede tildelinger, er omfattet af selskabets tilbagebetalingsbestemmelser (clawback) i henhold til denne politik.

#### 4.4) Ekstraordinære tildelinger

Med henblik på opfyldelse af formålet med denne politik kan bestyrelsen beslutte at tildele enkelte direktionsmedlemmer ekstraordinær engangsbonus i form af for eksempel tiltrædelsesbonus eller fastholdelsesbonus. Sådanne beløb oplyses i selskabets årsrapport og/eller i selskabets vederlagsrapport.

Ekstraordinære tildelinger kan bestå af kontant- og/eller aktiebaserede komponenter. Værdien af ekstraordinære tildelinger bør ikke udgøre mere end 100 % af den faste løn for den relevante stilling på tildelingstidspunktet.

#### 5) Tilbagebetalingspligt, bod mv.

Vilkårene for både den kortsigtede og den langsigtede incitamentsordning indeholder bestemmelser om tilbagebetalingspligt (clawback), der i visse situationer giver SP Group ret til at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variabel aflønning fra medlemmer af direktionen. Alle variable aflønningskomponenter (efter både den kort- og den langsigtede incitamentsordning) kan kræves tilbagebetalt af SP Group, hvis beløbene blev udbetalt på grundlag af oplysninger, der viser sig at være fejlagtige i de tilfælde, hvor de variable lønandele er knyttet til resultatkriterier, og for alle variable lønandele, hvis et medlem af

direktionen har handlet groft uagtsomt eller svigagtigt.

#### 6) Opsigelse og fratrædelsesgodtgørelse

Medlemmerne af direktionen kan opsiges deres ansættelsesforhold hos SP Group med seks måneders varsel.

Bestyrelsen kan ved fremtidige ansættelser ikke aftale længere end 24 måneders opsigelse.

Direktionen kan ved fremtidige ansættelser ikke aftale længere end 12 måneders opsigelse.

Hvis direktionen opsiges af SP Group, skal selskabet ikke betale særlig fratrædelsesgodtgørelse.

Direktionsmedlemmernes ansættelseskontrakter er som hovedregel ikke tidsbegrænsede.

Hvis en direktør afgår ved døden, kan selskabet udbetale gage i op til 6 måneder efter til ægtefælle samt børn under 24 år, dog maksimalt til ansættelsesforholdets udløb, hvis det forinden var opsagt af en af parterne.

#### 7) Afvigelser fra vederlagspolitikken

Bestyrelsen kan under særlige omstændigheder beslutte at afvige fra denne politik, hvis en del af politikken ikke længere tjener til at fremme selskabets resultater, opfyldelse af

selskabets strategi eller som incitament for og afholdelse af medarbejdere.

Enhver afvigelse fra denne politik beskrives og forklares i selskabets årsrapport og/eller vederlagsrapport. Enhver ændring af strategiske aflønningskomponenter oplyses i selskabets årsrapport og/eller i selskabets vederlagsrapport.

#### 8) Godkendelse og offentliggørelse

Bestyrelsen er ansvarlig for overholdelsen af denne politik og for at foretage en årlig gennemgang heraf.

Politikken fremlægges som minimum hvert fjerde år til generalforsamlingens godkendelse og i forbindelse med enhver foreslået væsentlig ændring heraf.

Denne politik er godkendt af bestyrelsen den 24. marts 2026 og på den ordinære generalforsamling den 29. april 2026. Politikken er tilgængelig på SP Groups hjemmeside [www.sp-group.dk](http://www.sp-group.dk).

**SP Group A/S**

Snavevej 6-10  
5471 Søndersø  
Danmark

Tlf.: +45 70 23 23 79  
[www.sp-group.dk](http://www.sp-group.dk)  
[info@sp-group.dk](mailto:info@sp-group.dk)

CVR-nr.: 15 70 13 15