

VEDERLAGSPOLITIK

Formål og baggrund

Nærværende vederlagspolitik fastsætter overordnede principper og rammer for vederlæggelse af selskabets bestyrelse og direktion. Formålet er at fremme realisering af selskabets målsætning om at skabe høj, langsigtet værditilvækst for dets aktionærer. Afgørende for opfyldelse af denne målsætning er at kunne tiltrække og fastholde højt kvalificerede bestyrelses- og direktionsmedlemmer.

Alle vederlag fastsættes således at de er konkurrencedygtige og afspejler det enkeltes ledelsesmedlems kompetencer, arbejdets karakter og omfang samt sikrer sammenhæng mellem det enkelte ledelsesmedlems interesser og aktionærernes interesser.

Selskabets vederlagspolitik skal forelægges til godkendelse på selskabets generalforsamling og skal følge komiteen for god selskabsledelses gældende anbefalinger for god selskabsledelse. Nærværende vederlagspolitik skal endvidere opfylde kravet i selskabslovens §139 om, at børsnoterede selskaber skal fastsætte overordnede retningslinjer for incitamentsafłønning af bestyrelse og direktion forud for indgåelse af aftaler herom.

Bestyrelsens og direktionens årlige vederlag skal tydeligt fremgå af årsrapporten.

Bestyrelsens vederlag

Bestyrelsens honorar skal for hvert regnskabsår godkendes af generalforsamlingen.

Medlemmer af bestyrelsen aflønnes med et fast, årligt honorar. Der kan fastsættes et forhøjet honorar for formanden for bestyrelsen, der afspejler det forhøjede arbejdsomfang dette hverv kan indebære.

Udover det faste honorar kan bestyrelsesmedlemmer modtage et tillægshonorar for deres arbejde i komitéer etableret af bestyrelsen, ligesom bestyrelsesmedlemmer kan modtage særskilte tillægshonorarer for konkrete opgaver, der ligger udover det normale bestyrelsesarbejde.

Der er ingen incitamentsafłønning af bestyrelsesmedlemmer.

Direktionens vederlag

Direktionens honorar fastsættes af bestyrelsen indenfor rammerne af denne vederlagspolitik.

Direktionens vederlag består af en fast løn, der kan suppleres af incitamentsafłønning. Incitamentsafłønning fastsættes diskretionært af bestyrelsen ud fra en konkret vurdering af indsats og opnåede resultater i forhold til selskabets overordnede målsætning om at skabe høj, langsigtet værditilvækst for dets aktionærer. Incitamentsafłønningen kan samlet udgøre fra nul til 50% af den årlige faste løn afhængigt af målopfyldeelse. Af hensyn til den langsigtede målopfyldeelse skal incitamentsafłønning fordeles på følgende måde:

1. 50% skal bestå af kontant udbetaling, hvoraf 60% skal udbetales i forlængelse af generalforsamlingens godkendelse af årsrapporten for optjeningsåret, mens resten skal udbetales ligeligt over yderligere fire år forudsat kriterierne for tildelingen fortsat er opfyldt.
2. 50% skal bestå af kapitalandele i Strategic Investments A/S. Aktierne må tidligst sælges efter tre års ejerskab.

Såfremt den samlede incitamentsafłønning pr. direktionsmedlem udgør mindre end DKK 100.000 p.a. kan ovenstående fordeling af praktiske hensyn og omkostningshensyn fraviges.

Ved tildeling af incitamentsafłønning tages der hensyn til at medarbejderen har overholdt retningslinjerne i Politik for bæredygtighedsrisici.