

VEDERLAGSPOLITIK FOR BESTYRELSE OG DIREKTION I AKTIESELSKABET SCHOUW & CO.

1. Indledning

Vederlagspolitikken for bestyrelsen og direktionen i Aktieselskabet Schouw & Co. har til formål at sikre et stærkt sammenfald af bestyrelsens og direktionens interesser med aktionærernes og selskabets interesser.

Med vederlagspolitikken tilstræbes det, at vederlag til enhver tid står i rimeligt forhold til de opnåede resultater og til selskabets situation, ligesom det tilstræbes at fremme de langsigtede mål i varetagelsen af selskabets interesser.

I det følgende redegøres der for bestyrelsens og direktionens faste aflønning og øvrige vilkår. Vedrørende direktionens incitamentsaflønning henvises i øvrigt til de overordnede retningslinjer for incitamentsprogrammer i Aktieselskabet Schouw & Co., som er godkendt af selskabets generalforsamling.

Oplysninger om det samlede vederlag til henholdsvis bestyrelse og direktion fremgår af selskabets årsrapport. Bestyrelsen finder denne information tilstrækkelig til, at selskabets aktionærer kan vurdere vederlagsniveauet for både bestyrelse og direktion.

2. Bestyrelsens honorar

Det tilstræbes, at bestyrelsen honoreres på niveau med sammenlignelige selskaber, under hensyntagen til de enkelte bestyrelsesmedlemmers kompetencer og indsats, og til bestyrelsesarbejdets omfang.

Bestyrelsens samlede vederlag fremlægges bagudrettet til generalforsamlingens godkendelse som en integreret del af årsrapporten, hvor endvidere offentliggøres det forventede honorar for det igangværende regnskabsår.

2.1. Fast honorar

Bestyrelsen honoreres med et fast kontant vederlag (basishonorar). Bestyrelsens formand modtager tredobbelt basishonorar, mens bestyrelsens næstformand modtager et tillæg på 50% af basishonoraret.

Medlemmer af selskabets revisionsudvalg modtager et honorar herfor, svarende til 50% af basishonoraret. Revisionsudvalgets formand modtager yderligere et formandstillæg på 25% af basishonoraret.

Nogle af bestyrelsens medlemmer modtager endvidere honorar for bestyrelsesarbejde i koncernrelaterede virksomheder.

2.2. Incitaments aflønning m.v.

Bestyrelsen er af princip ikke incitaments aflønnet, og bestyrelsen deltager ikke i pensionsordning eller lignende i selskabet.

2.3. Dækning af udgifter

Bestyrelsens udgifter i forbindelse med deltagelse i møder m.v. refunderes efter regning.

3. Direktionens aflønning

Det tilstræbes, at direktionen honoreres på et konkurrencedygtigt niveau under hensyntagen til det enkelte direktionsmedlems kompetencer og indsats samt de opnåede resultater.

Ansættelsesvilkår for selskabets administrerende direktør forhandles af formandskabet, mens ansættelsesvilkår for øvrige direktionsmedlemmer forhandles af selskabets administrerende direktør efter aftale med formandskabet.

Direktionsmedlemmers honorar kan bestå af følgende tre elementer:

- fast løn og sædvanlige goder
- bonus
- aktieoptioner

Bestyrelsen kan vægte de tre elementer, afhængigt af selskabets aktuelle situation. Som principiel begrundelse for valg af de enkelte elementer anlægger bestyrelsen den betragtning, at bonus er velegnet som belønning for eller motivation til særlig målrettet indsats, og at aktieoptioner er velegnede til at sikre det mere langsigtede interessesammenfald med selskabets aktionærer.

3.1. Fast løn

Direktionsmedlemmers faste løn baseres på markedsniveau.

Ved vurdering af niveau indregnes værdien af eventuel pensionsordning m.v. samt værdien af alle eventuelle honorarer fra koncernrelaterede virksomheder.

3.2. Bonus

Bestyrelsen kan vælge at supplere direktionsmedlemmernes faste løn med en bonus.

Bonus kan være bagudrettet, således at den fastlægges diskretionært af bestyrelsen på baggrund af den ydede indsats og de opnåede resultater.

Bonus kan alternativt være fremadrettet og således relateret til udfald som særligt måtte være i selskabets interesse. Det tilstræbes, at bonus i så tilfælde baseres på elementer, hvor der ikke kan opstå væsentlig tvivl om opgørelsens rigtighed, ligesom aftalen under alle omstændigheder må opfylde betingelserne for ikke-aktiebaserede incitamentsprogrammer i selskabets overordnede retningslinjer for incitamentsprogrammer.

3.3. Aktieoptioner

Bestyrelsen kan vælge at inkludere direktionsmedlemmer i aktiebaserede incitamentsprogrammer.

Den eventuelle tildeling af aktieoptioner til det enkelte direktionsmedlem fastlægges diskretionært af bestyrelsen. Tildelingen skal ske i overensstemmelse med betingelserne for aktiebaserede incitamentsprogrammer i selskabets overordnede retningslinjer for incitamentsprogrammer.

3.4. Personlige benefits

Direktionens medlemmer har en række sædvanlige arbejdsrelaterede benefits til rådighed, herunder firmabil, fri telefon og internet samt erhvervsrelaterede aviser, ligesom direktionen er omfattet af selskabets forsikringsordninger.

Herudover har direktionens medlemmer ingen usædvanlige ansættelsesforhold.

Vedtaget af bestyrelsen den 17. december 2010

Jørn Ankær Thomsen

Erling Eskildsen

Niels Kristian Agner

Erling Lindahl

Kjeld Johannesen

Jørgen Wisborg