

Aktieselskabet Schouw & Co.
Vederlagspolitik for bestyrelse og direktion

Vederlagspolitikken er godkendt af selskabets bestyrelse og indstilles
til godkendelse på selskabets ordinære generalforsamling

onsdag den 15. april 2020

VEDERLAGSPOLITIK FOR BESTYRELSE OG DIREKTION I AKTIESELSKABET SCHOUW & CO.

1. Indledning

Bestyrelsen i Aktieselskabet Schouw & Co. har udarbejdet en vederlagspolitik for ledelsesmedlemmerne i selskabet. Vederlagspolitikken beskriver de forskellige komponenter af fast og variabel aflønning, og har til formål at sikre et stærkt sammenfald af bestyrelsens og direktionens interesser med aktionærernes og selskabets interesser samt at bidrage til selskabets forretningsstrategi, langsigtede interesser og bæredygtighed.

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 i pkt. 2 og 3 for retningslinjerne for bestyrelsens og direktionens faste aflønning og i pkt. 4 for de overordnede retningslinjer for incitamentsprogrammer i Aktieselskabet Schouw & Co.

Vederlagspolitikken fastlægges af bestyrelsen efter indstilling fra selskabets vederlagsudvalg, som hvert år forholder sig til behov for en eventuel revision af vederlagspolitikken.

Vederlagspolitikken afløser tidligere "Vederlagspolitik for bestyrelse og direktion i Aktieselskabet Schouw & Co." af 17. december 2010 samt "Overordnede retningslinjer for incitamentsprogrammer i Aktieselskabet Schouw & Co." af 16. april 2008. Vederlagspolitikken afviger ikke væsentligt fra de tidligere politikker, og udarbejdelsen har derfor ikke givet konflikt med eksisterende løn- og ansættelsesvilkår.

Selskabets bestyrelse kan under særlige omstændigheder fravige den del af vederlagspolitikken, som ikke vedrører bestyrelsen generelt, forudsat at den samlede bestyrelse er enige herom, og at afvigelsen ikke er væsentlig i betragtning af selskabets forhold i øvrigt.

2. Bestyrelsens honorar

Det tilstræbes, at bestyrelsen honoreres på niveau med sammenlignelige selskaber, under hensyntagen til bestyrelsesarbejdets omfang.

Bestyrelsens samlede vederlag fremlægges til generalforsamlingens godkendelse.

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.

Medlemmer af selskabets kombinerede nominerings- og vederlagsudvalg modtager et honorar herfor svarende til 10% af basishonoraret. Udvalgets formand modtager yderligere et formandstillæg på 5% af basishonoraret.

Bestyrelsens medlemmer kan endvidere modtage 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 indstilles af Nominerings- og Vederlagsudvalget og godkendes af den samlede bestyrelse, mens ansættelsesvilkår for øvrige direktionsmedlemmer forhandles af selskabets administrerende direktør efter aftale med Nominerings- og Vederlagsudvalget.

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. Øvrige ansættelsesvilkår

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.

Direktionens medlemmer er ansat på ordinære ansættelseskontrakter uden udløb og uden særlige fratrædelsesordninger. Ansættelseskontrakterne er indgået med gensidigt forlængede men sædvanlige opsigelsesvarsler. Herudover har direktionens medlemmer ingen usædvanlige ansættelsesvilkår.

4. Overordnede retningslinjer for incitaments aflønning

Aktieselskabet Schouw & Co. har gennem flere år haft incitamentsprogrammer, som blandt andet har omfattet selskabets direktion. Selskabets bestyrelse er derimod af princip ikke incitaments aflønnet.

Selskabets incitamentsprogrammer har til formål at sikre et stærkt interessesammenfald mellem de omfattede personer og selskabets aktionærer, således at virksomhedens mål tilgodeses på kort og på længere sigt.

Nærværende overordnede retningslinjer omfatter således incitamentsprogrammer for selskabets direktion, forstået som de personer, der til enhver tid er anmeldt til Erhvervsstyrelsen som direktører i Aktieselskabet Schouw & Co.

Incitamentsprogrammer for direktionen kan omfatte enhver form for variabel aflønning, herunder aktiebaserede incitamentsprogrammer samt ikke-aktiebaserede incitamentsprogrammer.

4.1 Kriterier for at være omfattet af incitamentsprogrammer

Hvorvidt og i hvilket omfang der sker tildeling af incitaments aflønning til et konkret medlem af direktionen vil primært afhænge af den pågældendes individuelle forhold, ligesom bestyrelsen også kan lægge vægt på mere generelle forhold, herunder særligt samfundskonjunkturer, selskabets økonomiske og markedsmæssige position samt aflønningsniveau for direktionen i andre virksomheder.

4.2 Aktiebaserede incitamentsprogrammer

Selskabets aktiebaserede incitamentsprogrammer omfatter tildeling af optioner efter bestyrelsens vurdering og under følgende overordnede vilkår:

- Udnyttelseskursen for optionerne kan ikke være mindre end børskursen for selskabets aktier på tildelingstidspunktet. Bestyrelsen beslutter, om udnyttelseskursen skal være fast eller stigende over tid.
- Ved enhver tildeling tager bestyrelsen stilling til, hvorvidt optionerne skal optjenes over en periode og til, hvornår optionerne tidsligt og senest kan udnyttes.
- Tildelingen kan ske på skattemæssige vilkår, der betyder, at direktørens gevinst beskattes mere lempeligt end ellers, mod at selskabet ikke får skattefradrag for omkostningerne ved tildelingen.
- Nutidsværdien (dvs. værdien på tildelingstidspunktet) af optionerne estimeres i overensstemmelse med principperne for indregning af incitamentsprogrammet i selskabets årsrapport i henhold til enhver tid gældende regnskabsprincipper.
- Den estimerede nutidsværdi af de optioner, der tildeles inden for et givent regnskabsår, vil for den enkelte direktørs vedkommende ikke kunne overstige 50% af dennes faste årsgage (eksklusiv variabel aflønning men inklusive værdien af pension og eventuelle andre løntillæg). Tildeling kan ske i hvert regnskabsår.

- Indgåelse af aftale om aktiebaserede incitamentsprogrammer offentliggøres i overensstemmelse med reglerne herfor. Offentliggørelsen vil omfatte information om omfang og vilkår, herunder løbetid og estimeret nutidsværdi.

4.3 Ikke-aktiebaserede incitamentsprogrammer

Selskabets ikke-aktiebaserede incitamentsprogrammer omfatter eksempelvis bonusordninger og resultatkontrakter. Løbetiden for ikke-aktiebaserede incitamentsprogrammer kan være et eller flere regnskabsår eller fra og til bestemte datoer dækkende perioder på mindre end et regnskabsår. Løbetiden kan også være ubekendt på tildelingstidspunktet, f.eks. hvor aflønningen er afhængig af, at en bestemt begivenhed indtræffer. Som ved aktiebaserede incitamentsprogrammer kan bestyrelsen fastsætte vilkår for optjening af den ikke-aktiebaserede incitamentsaflønning samt andre betingelser eller begrænsninger knyttet til realisering af den ikke-aktiebaserede incitaments-aflønning.

Selskabets ikke-aktiebaserede incitamentsprogrammer fastlægges efter bestyrelsens vurdering og under følgende overordnede vilkår:

- For selskabets ikke-aktiebaserede incitamentsprogrammer vil udbetalingerne for den enkelte direktørs vedkommende i et givent regnskabsår ikke kunne overstige 50% af dennes faste årsgage (eksklusiv variabel aflønning men inklusive værdien af pension og eventuelle andre løntillæg). Tildeling kan ske hvert regnskabsår.
- Nutidsværdien (dvs. værdien på tildelingstidspunktet) af ikke-aktiebaserede aflønningsprogrammer estimeres som den anslåede maksimale kontantværdi af aflønningsprogrammet.
- De forhold, der kan udløse bonus m.v. kan være nærmere angivne økonomiske eller operationelle resultater eller strategiske mål for Schouw & Co. koncernen og/eller gennemførelse af nærmere angivne personlige mål for det pågældende medlem af direktionen.

4.4 Offentliggørelse

Vederlagspolitikken vil efter godkendelse på selskabets ordinære generalforsamling blive offentliggjort på selskabets hjemmeside: www.schouw.dk. Såfremt generalforsamlingen senere måtte vedtage en ændring eller en helt ny vederlagspolitik, vil der på tilsvarende vis ske offentliggørelse på hjemmesiden af den ændrede eller nye vederlagspolitik.

Vederlagspolitikken fremsættes til godkendelse på selskabets ordinære generalforsamling minimum hvert fjerde år og i øvrigt ved alle væsentlige ændringer. Efter godkendelse kan aflønning af selskabets ledelsesmedlemmer udelukkende ske i overensstemmelse med retningslinjerne i vederlagspolitikken.

Vedttaget af bestyrelsen den 22. januar 2019.

Jørn Ankær Thomsen

Jørgen Dencker Wisborg

Kjeld Johannesen

Agnete Raaschou-Nielsen

Hans Martin Smith

Kenneth Skov Eskildsen