

# Vederlagspolitik

## Generelt

Formålet med nærværende vederlagspolitik og tilhørende "overordnede retningslinjer for inciatment aflønning" er at fastsætte principper for vederlæggelse af bestyrelse, direktion og nøglemedarbejdere, der fremmer realisering af selskabets overordnede målsætning om at skabe høj, langsigtet værditilvækst for dets aktionærer.

Afgørende for at opfylde målet om høj, langsigtet værditilvækst er at kunne tiltrække og fastholde højt kvalificerede bestyrelses-, direktionsmedlemmer og andre nøglemedarbejdere. Alle vederlag fastsættes derfor således at de er konkurrencedygtige samt afspejler den enkeltes kompetencer og arbejdets omfang.

Bestyrelsens og direktionens konkrete, årlige vederlag fremgår af årsrapporten.

## Bestyrelsens vederlag

Bestyrelsens honorering godkendes af generalforsamlingen i forbindelse med behandlingen af årsrapporten.

Bestyrelsen modtager et fast honorar. Formanden og næstformanden for bestyrelsen modtager et forhøjet honorar, der afspejler det forhøjede arbejdsomfang disse hverv indebærer. Der er ingen incitamentprogrammer for bestyrelsesmedlemmer.

## Direktionens vederlag

Aflønningen af direktionen fastsættes af bestyrelsen.

Direktionens vederlag består af en fast løn og incitamentbaseret aflønning i overensstemmelse med selskabets "overordnede retningslinjer for inciatment aflønning". Vederlaget kan efter valg udbetales kontant eller indbetales som pension eller udbetales i form af aktier efter gældende regler herom.

## Nøglemedarbejderes vederlag

Aflønningen af nøglemedarbejdere fastsættes af bestyrelsen og direktionen.

Nøglemedarbejderes vederlag består af en fast løn og incitamentbaseret aflønning i overensstemmelse med selskabets "overordnede retningslinjer for inciatment aflønning". Vederlaget kan efter valg udbetales kontant eller indbetales som pension eller udbetales i form af aktier efter gældende regler herom.