

NORDEN – Generalforsamling 23. april 2014**Bilag A
Ad dagsordenens pkt. F.1)****Godkendelse af overordnede retningslinjer i henhold til Selskabslovens § 139 for incitamentsaflønnning af bestyrelse og Executive Management (direktion) i NORDEN**

Bestyrelsen fremlægger på den ordinære generalforsamling den 23. april 2014 følgende forslag til en vederlagspolitik, som ud over retningslinjer for incitamentsaflønnning også beskriver hovedprincipperne i NORDENs samlede aflønning af bestyrelse og Executive Management.

Forslaget til vederlagspolitik vil, såfremt forslaget vedtages, erstatte de retningslinjer for incitamentsaflønnning m.v., som blev besluttet på den ordinære generalforsamling den 24. april 2013.

Vederlagspolitik og overordnede retningslinjer for incitamentsaflønnning af bestyrelse og Executive Management**1. Generelle principper**

Principperne for NORDENs vederlagspolitik afspejler målsætningen om at tiltrække og fastholde kvalificerede ledere og dermed sikre grundlaget for den langsigtede værdiskabelse til aktionærerne.

De valgte principper for vederlagspolitikken sikrer, at der både på kort og lang sigt skabes interessesammenfald mellem bestyrelsen, Executive Management og Rederiets aktionærer.

Tildelingen af incitamenter balanceres under hensyntagen til Rederiets resultater og mål, konkurrencemiljøet, markedssituation og udsigter, formålet med de enkelte instrumenter og, hvor det er relevant, personlig indsats. Administrationen af incitamenterne sikrer, at incitamentsaflønnningen ikke leder til uforsigtighed, urimelig adfærd eller uhensigtsmæssig accept af risiko.

Bestyrelsen træffer beslutning om udmøntningen af NORDENs vederlagspolitik, herunder incitamentsaflønnning. Bestyrelsen fastsætter efter vederlagskomiteens indstilling hvert år rammerne for Executive Managements aflønning, herunder incitamentsaflønnning og øvrige aftaleforhold. Bestyrelsen påser efter indstilling fra vederlagskomiteen, at det samlede vederlag matcher Rederiets behov, resultater og udfordringer, samt at vederlaget er med til at sikre, at Rederiet kan rekruttere og fastholde kvalificerede ledere i en global branche. Dette er afgørende for at sikre et maksimalt udbytte af Rederiets store, løbende investeringer.

NORDEN redegør for vederlagspolitikken inklusive den anslåede værdi af incitamentsaflønnning i årsrapporten, der fremlægges til godkendelse på den ordinære generalforsamling.

2. Principper for bestyrelsens aflønning

Bestyrelsens medlemmer modtager et fast, årligt honorar. Formanden og næstformanden modtager derudover et tillæg. Yderligere kan der i særlige tilfælde udbetales et vederlag for en indsats, der ligger ud over, hvad der naturligt kan forventes af bestyrelsesmedlemmer. Bestyrelsens samlede honorar oplyses i årsrapporten og behandles på generalforsamlingen, hvor bestyrelsen også redegør for sit forslag til honorar i det kommende regnskabsår. Honoraret fastsættes efter sammenligning med honorarer i andre internationale rederier og store danske børsnoterede selskaber samt ud fra en vurdering af arbejdets omfang og karakter.

Bestyrelsen har p.t. ingen incitamentsaflønnning.

3. Principper for Executive Managements aflønning

Executive Managements vederlag kan bestå af følgende komponenter:

- Fast løn, eventuelt med pension
- Accessoriske goder såsom bil, telefon, avis m.v.
- Kontant bonus og
- Aktieoptioner
- Executive Managements opsigelsesvarsler fastsættes ud fra markedspraksis, og herudover gælder særlige rettigheder for Executive Management ved change-of-control. Fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold offentliggøres i årsrapporten.

Fast løn

Den faste løn tilstræbes at være konkurrencedygtig og passende for et selskab af NORDENs størrelse under hensyntagen til bonus og aktieoptionsordninger. Lønnen vurderes en gang årligt af bestyrelsen og forhandles ordinært i februar. Executive Managements samlede faste løn oplyses i årsrapporten.

Kontant bonus

Individuel kontant bonus skal motivere Executive Management til at gøre en ekstra indsats ved at belønne gode resultater af initiativer inden for Rederiets risikostyringsrammer og strategi.

Bonus til medlemmer af Executive Management fastsættes enten

1. diskretionært af bestyrelsen på baggrund af bl.a. resultater, konkurrencemiljø, markedssituation og udsigter samt personlig indsats, eller
2. på basis af en bonusaftale. Bonusaftaler for Executive Management eller individuelle medlemmer af Executive Management indgås under hensyntagen til markedspraksis og konkurrencemiljøet, og vil som hovedregel være knyttet til opnåelsen af konkrete mål, der efter bestyrelsens vurdering er væsentlige for at tilsi- kke værdiskabelse for aktionærerne. Bonusaftaler kan endvidere omfatte fastholdelsesordninger.

Bestyrelsen kan beslutte, at Executive Management er omfattet af eventuelle kollektive bonusordninger.

Den samlede kontante bonus til et medlem af Executive Management kan maksimalt udgøre 200% af medlemmets faste, årlige løn.

Årsrapporten indeholder oplysning om den samlede bonustildeling for hvert medlem af Executive Management samt en beskrivelse af eventuelle incitamentsordninger.

Tildeling af bonus til Executive Management sker på den betingelse, at hvis Rederiet efter tildeling eller udbetaling af bonusbeløb eller andre variable lønandele kan dokumentere, at det er sket på grundlag af fejlagtige oplysninger, er Rederiet berettiget til helt eller delvist at kræve tilbagebetaling.

Aktieoptioner

For at fremme det langsigtede interessefællesskab mellem Executive Management og aktionærer kan bestyrelsen årligt tildele medlemmer af Executive Management aktieoptioner. Aktieoptioner vil tidligst kunne udnyttes efter en bindingsperiode på minimum 3 år fra tildelingstidspunktet, og udnyttelseskursen fastsættes til børskursen på tildelingstidspunktet med et vist tillæg, der sikrer at aktieoptionerne først vil have en værdi for modtagerne, når aktionærerne er sikret et afkast. Udnyttelseskursen korrigeres for udbetalt udbytte.

Bestyrelsen fastsætter størrelsen på tillægget i udnyttelseskursen og længden på udnyttelsesperioden.

Optionerne afdækkes som hovedregel med egne aktier.

Antallet af tildelte optioner fastsættes af bestyrelsen efter indstilling fra vederlagskomiteen med udgangspunkt i den faste løn for det enkelte medlem af Executive Management. Værdien af de tildelte aktieoptioner kan på tildelingstidspunktet maksimalt udgøre op til 150% af medlemmets faste, årlige løn.

Aktieoptionernes værdi beregnes efter anerkendte markedsmæssige kriterier, og antallet af tildelte optioner til hvert medlem af Executive Management samt den anslåede værdi på tildelingstidspunktet oplyses i årsrapporten.

Executive Management har pligt til at geninvestere mindst 25% af en eventuel nettogevinst fra optionerne i NORDEN aktier, som skal ejes et antal år. Både geninvesteringsandelen og åremålet kan ændres af bestyrelsens vederlagskomite.

4. Offentliggørelse og ikrafttræden

Godkendes dette dokument på NORDENs ordinære generalforsamling den 23. april 2014, vil dokumentet hurtigst muligt blive offentliggjort på NORDENs hjemmeside (www.ds-norden.com/investor/corporategovernance) jf. § 11a.1 i NORDENs vedtægter. På hjemmesiden vil datoen for generalforsamlingens godkendelse af retningslinjerne også være angivet.

Ændrer generalforsamlingen på et senere tidspunkt retningslinjerne, vil de reviderede retningslinjer tilsvarende blive offentliggjort på NORDENs hjemmeside.