



NORDEN – Generalforsamling 24. april 2013

Bilag A Ad dagsordenens pkt. F.1)

Godkendelse af overordnede retningslinjer i henhold til selskabslovens § 139 for incitamentsaflønning af bestyrelse og direktion i NORDEN

Bestyrelsen fremlægger på den ordinære generalforsamling den 24. april 2013 følgende forslag til en vederlagspolitik, som ud over retningslinjer for incitamentsaflønning også beskriver hovedprincipperne i NORDENs samlede aflønning af bestyrelse og direktion.

Forslaget til vederlagspolitik vil, såfremt forslaget vedtages, erstatte de retningslinjer for incitamentsaflønning m.v., som blev besluttet på den ordinære generalforsamling den 11. april 2011.

Vederlagspolitik og overordnede retningslinjer for incitamentsaflønning af bestyrelse og direktion

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, direktionen og Rederiets aktionærer.

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

Bestyrelsen træffer beslutning om udmøntningen af NORDENs vederlagspolitik, herunder incitamentsaflønning. Bestyrelsen fastsætter efter vederlagskomitéens indstilling hvert år rammerne for direktionens aflønning, herunder incitamentsaflønning og øvrige aftaleforhold. Bestyrelsen påser efter indstilling fra vederlagskomitéen, 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 incitamentsaflønning 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 incitamentsaflønning.



3. Principper for direktionens aflønning

Direktionens vederlag består af en fast løn og en variabel løn, som kan udgøres af kontant bonus og aktieoptioner. Direktionen har sædvanlige goder, men afholder selv pensionsindbetalinger. Direktionens opsigelsesvarsler fastsættes ud fra markedspraksis, og herudover gælder særlige rettigheder for direktionen 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. Direktionens samlede faste løn oplyses i årsrapporten.

Kontant bonus

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

Bonus til medlemmer af direktionen fastsættes enten på basis af en individuel bonusaftale eller diskretionært af bestyrelsen på baggrund af bl.a. resultater, konkurrencemiljø, markedsituation og udsigter samt personlig indsats.

Individuelle bonusaftaler indgås under hensyntagen til markedspraksis og konkurrencemiljøet og kan omfatte såvel fastholdelsesbonusaftaler som resultatbaserede bonusaftaler.

Resultatbaserede bonusaftaler vil som hovedregel være knyttet til, at NORDEN opnår bestemte resultatmål, idet der tages hensyn til, at aktionærerne først sikres et vist afkast målt i forhold til Selskabets markedsværdi. Udbetaling af bonus under sådanne aftaler vil typisk være fordelt over flere år og være betinget af fortsat ansættelse.

Ved fastholdelsesbonusaftaler vil bonus typisk alene være betinget af fortsat ansættelse.

Herudover kan bestyrelsen beslutte, at direktionen er omfattet af eventuelle kollektive bonusordninger.

Den samlede kontante bonus til et medlem af direktionen kan maksimalt udgøre 200% af direktionsmedlemmets faste, årlige løn.

Årsrapporten indeholder oplysning om hver direktørs samlede bonustildeling samt en beskrivelse af eventuelle resultatbaserede ordninger.

Tildeling af bonus til direktionen 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 direktion og aktionærer kan bestyrelsen årligt tildele direktionens medlemmer 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 vederlagskomitéen med udgangspunkt i den enkelte direktørs faste løn. Værdien af de tildelte aktieoptioner kan på tildelingstidspunktet maksimalt udgøre op til 150% af direktionsmedlemmets faste, årlige løn.

Aktieoptionernes værdi beregnes efter anerkendte markedsmæssige kriterier, og antallet af tildelte optioner til hver direktør samt den anslåede værdi på tildelingstidspunktet oplyses i årsrapporten.

Direktionen har pligt til at geninvestere en andel af en eventuel nettogevinst fra optionerne i NORDEN aktier, som skal ejes et antal år. Ved vedtagelsen af denne vederlagspolitik skal direktionen geninvestere 25% af en eventuel nettogevinst i NORDEN aktier, som skal beholdes i mindst 2 år. Både geninvesteringsandelen og åremålet kan ændres af bestyrelsen.

4. Offentliggørelse og ikrafttræden

Godkendes dette dokument på NORDENS ordinære generalforsamling den 24. april 2013, 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.