

Vederlagspolitik for bestyrelse og direktion i Arkil Holding A/S, herunder overordnede retningslinjer for incitamentsaflønnning i henhold til Selskabslovens § 139

1 INDLEDNING

Denne vederlagspolitik indeholder de overordnede retningslinjer for aflønning af bestyrelsen og direktionen i Arkil Holding A/S og for incitamentsprogrammer for direktionen. Ved "direktionen" forstås de direktører, som er anmeldt hos Erhvervsstyrelsen som direktører i Selskabet.

I henhold til selskabslovens § 139 skal bestyrelsen i et børsnoteret selskab, inden det indgår en konkret aftale om incitamentsaflønnning med et medlem af selskabets bestyrelse eller direktion, have fastsat overordnede retningslinjer for selskabets incitamentsaflønnning af bestyrelsen og direktionen.

Retningslinjerne skal være behandlet og godkendt på selskabets generalforsamling.

2 FORMÅL

Det overordnede formål med denne vederlagspolitik er at motivere, fastholde og tiltrække ledelsesmedlemmer med de faglige og personlige kompetencer, der er nødvendige for at drive virksomheden. Gennem Selskabets mulighed for at kunne tilbyde direktionen incitamentsaflønnning er vederlagspolitikken også med til at fremme realisering af Selskabets overordnede målsætning om at skabe høj, langsigtet værditilvækst for dets aktionærer samt en høj overensstemmelse mellem direktionens interesser og aktionærernes interesser i øget værdiskabelse.

3 GENERELLE PRINCIPPER FOR BESTYRELSENS VEDERLAG

Bestyrelsens medlemmer modtager et fast årligt honorar, som fastsættes i forhold til arbejdets omfang og karakter samt i forhold til honorarer i sammenlignelige børsnoterede selskaber.

Det tilstræbes, at bestyrelseshonoraret svarer til niveauet i sammenlignelige selskaber, hvor der samtidig tages hensyn til kravene til bestyrelsesmedlemmernes kompetencer, indsats og bestyrelsesarbejdets omfang, herunder antallet af møder.

Medlemmer af revisionsudvalget modtager et særskilt honorar.

Der kan herudover udbetales et skønsmæssigt vederlag for ad hoc arbejde.

Honorar til hvert medlem af bestyrelsen, herunder til formanden og næstformanden, samt til medlemmerne af revisionsudvalg oplyses i årsrapporten og fremlægges til godkendelse på den årlige generalforsamling, hvor bestyrelsen tillige fremsætter forslag til honoraret i det kommende år.

Bestyrelsen er ikke omfattet af en pensionsordning. Bestyrelsen har ingen incitamentsaflønnning.

Udgifter i forbindelse med bestyrelsesmøder og udvalgsmøder samt rejseudgifter m.v. afholdt i Selskabets interesse refunderes efter regning.

4 GENERELLE PRINCIPPER FOR DIREKTIONENS VEDERLAG

For at tiltrække og fastholde ledelsesmæssig kompetence er elementerne i direktionens aflønning fastlagt under hensyntagen til dens arbejdsopgaver og værdiskabelse samt vilkår i andre danske virksomheder. Vederlaget til direktionen kan omfatte en fast løn, pension, en årlig kontant bonus, langsigtede incitamentsordninger samt andre sædvanlige personalegoder. De enkelte vederlagselementer vægtes ud fra ønsket om at sikre en fortsat positiv udvikling af Selskabet på både kort og længere sigt.

4.1 Fast løn

Den faste løn honorerer direktionen for det daglige arbejde og sikrer en velafbalanceret overordnet vederlagspakke.

4.2 Pension

For direktionen kan aftales individuelle pensionsordninger. Direktionen er ikke omfattet af ydelsesbaserede pensionsordninger.

4.3 *Personalegoder*

Direktionens medlemmer er berettiget til sædvanlige personalegoder herunder bil, ASDL, mobiltelefon med videre.

4.4 *Opsigelsesvilkår*

Selskabet kan opsigte direktionens medlemmer med et varsel på op til 24 måneder. Direktionsmedlemmernes opsigelsesvarsel er op til 6 måneder. I tilfælde af change of control, gælder særlige opsigelsesvarsler, idet opsigelsesvarslet fra Selskabets side kan forlænges med op til 12 måneder. Oplysninger om særlige opsigelsesvarsler i change of control situationer oplyses i Selskabets årsrapport.

4.5 *Fratrædelsesordninger*

Det samlede vederlag for opsigelsesperioden, herunder eventuel fratrædelsesgodtgørelse, kan ikke overstige to års samlet vederlag, medmindre særlige omstændigheder gør sig gældende. Oplysninger om fratrædelsesordninger for direktionen oplyses i årsrapportens noter.

4.6 *Incitamentsaflønning*

Det er bestyrelsens opfattelse, at Selskabet er afhængigt af ledelsesressourcer på højt niveau. Det er endvidere bestyrelsens opfattelse, at incitamentsaflønning af direktionen kan være et nyttigt instrument med henblik på at sikre Selskabets langsigtede værdiskabelse for aktionærene. Incitamentsaflønning af direktionsmedlemmer vil blive udformet med henblik på at tiltrække, fastholde og motivere direktionsmedlemmer.

Hvorvidt et medlem af direktionen omfattes af et incitamentsprogram - og hvilken eller hvilke aftaler, der konkret indgås, vil bero på, om bestyrelsen finder dette hensigtsmæssigt for at kunne opfylde hensynet om at skabe interessesammenfald mellem direktion og aktionærer og for at tilgodese såvel kort- som langsigtede mål. Herudover vil direktionens hidtidige og forventede præstation, hensynet til motivation og loyalitet samt Selskabets situation og udvikling generelt også spille ind.

Konkrete aftaler om incitamentsprogrammer med medlemmer af direktionen vil være underlagt disse retningslinjer.

4.6.1 *Komponenter indeholdt i incitamentsaflønning*

Direktionsmedlemmerne kan modtage incitamentsbaseret aflønning bestående af en kontant bonus samt enhver form for variabel aflønning, herunder aktiebaserede instrumenter såsom warrants og aktieoptioner, både løbende, engangsbaserede og begivenhedsbaserede.

4.6.1.1 *Kontante bonusordninger*

Kontante bonusordninger kan bestå af en årlig bonus, som det enkelte direktionsmedlem kan modtage, hvis specifikke mål for Selskabet og eventuelle personlige mål for det pågældende år opfyldes. Kontante bonusordninger kan endvidere bestå af en årlig bonus, som beregnes som en andel af et givent regnskabsmæssigt resultat. Den kontante bonus kan maksimalt svare til 50 % af hvert deltagende direktionsmedlems faste grundløn.

Målene for direktionen fastsættes af bestyrelsens formandskab.

Der kan i konkrete tilfælde etableres andre bonusordninger, der kan medføre kontante bonusser på op til 50 % af grundlønnen. Sådanne ordninger vil typisk blive etableret, således at de træder i kraft efter indtrædelsen af en særlig begivenhed eller som engangstildelinger eksempelvis i forbindelse med et særligt godt resultat.

4.6.2 *Aktiebaserede ordninger*

Det gælder for direktionsmedlemmer, at værdien af de i et givent kalenderår tildelte aktiebaserede ordninger aldrig må beløbe sig til mere end 100 % af den faste grundløn (på tildelingstidspunktet). Værdien af de tildelte aktiebaserede instrumenter skal fremgå af årsrapporten, og den fastsættes ved en Black & Scholes-beregning.

Direktionsmedlemmer kan få tildelt aktiebaserede instrumenter uden beregning.

Udnyttelseskursen må ikke være mindre end 110 % af markedskursen for Selskabets aktier på tildelingstidspunktet.

Aktiebaserede instrumenter kan kun tildeles i et åbent handelsvindue.

Aktiebaserede instrumenter kan udnyttes tidligst tre år og senest syv år efter tildelingen. Bestyrelsen har ret til efter eget skøn at bestemme, om aktiebaserede instrumenter må udnyttes tidligere (hurtig modning) i tilfælde af en ændring i den bestemmende indflydelse, fusion, likvidation eller lignende.

Det samlede antal aktiebaserede instrumenter, som direktionen kan udnytte, må aldrig overstige 10 % af det samlede antal aktier i Selskabet. 10 %-grænsen gælder alene for uudnyttede aktiebaserede instrumenter og er således ikke en generel grænse for direktionens aktiebesiddelser i Selskabet.

Såfremt direktionen tildeles aktieoptioner, afdækkes aktieoptionerne gennem Selskabets beholdning af egne aktier.

4.7 Tilbagebetaling af variable lønkomponenter

I tilfælde af alvorlig misligholdelse, eller i tilfælde af at den årlige bonus eller langsigtede tildelingen er sket med udgangspunkt i regnskaber, der viser sig at være behæftet med alvorlige fejl, kan Selskabet kræve hel eller delvis tilbagebetaling af for meget udbetalt bonus og/eller annullere eller tilbagekalde uudnyttede aktieoptioner eller incitamentstildelingen fra direktionen.

5 VEDERLAGSRAPPORT

Selskabet udarbejder en vederlagsrapport hvert år i forbindelse med Selskabets aflæggelse af årsrapport. Vederlagsrapporten vil indeholde oplysninger om det samlede vederlag hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen modtager fra Selskabet og andre selskaber i koncernen og eventuelle associerede virksomheder i de seneste tre år, herunder oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold. Vederlagsrapporten vil herudover indeholde en redegørelse for sammenhængen mellem vederlaget og Selskabets strategi og relevante mål herfor.

Oplysninger om det samlede vederlag til hvert af medlemmerne af Selskabets bestyrelse og direktion vil også fremgå af Selskabets årsrapport.

6 OFFENTLIGGØRELSE OG IKRAFTTRÆDEN

Selskabets vedtægter indeholder en bestemmelse om, at generalforsamlingen har vedtaget retningslinjer for incitamentsaflønning af direktionen, jf. selskabslovens § 139.

Retningslinjerne vil efter godkendelse på Selskabets ordinære generalforsamling den 26. april 2018 straks blive offentliggjort på Selskabets hjemmeside (www.arkil.dk). Vederlagspolitikken, herunder retningslinjerne for incitamentsaflønning, vil som minimum hvert fjerde år, samt ved ændringer i politikken, blive forelagt generalforsamlingen til godkendelse. Efter godkendelsen vil vederlagspolitikken, herunder retningslinjerne, straks blive offentliggjort på Selskabets hjemmeside (www.arkil.dk) med angivelse af datoen for generalforsamlingens godkendelse.