

Incitamentsordninger

Overordnede retningslinjer for incitamentsafløkning af bestyrelse og direktion i Rovsing A/S

1. Indledning

Disse retningslinjer indeholder de overordnede retningslinjer for aflønning af bestyrelsen og direktionen i Rovsing A/S. Ved direktionen forstås de direktører, som er anmeldt til Erhvervsstyrelsen som direktører og direktionsmedlemmer.

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

Retningslinjerne skal være forelagt og godkendt på selskabets generalforsamling.

2. Generelle principper for bestyrelsens vederlag

Bestyrelsens vederlag består af et fast årligt honorar. Der gives ikke særskilt vederlag for at sidde i revisionsudvalget. Honoraret er differentieret i forhold til formanden.

Efter bestyrelsens nærmere beslutning, kan bestyrelsesmedlemmer herudover deltage i incitaments-programmer omfattende tegningsoptioner (warrants) med henblik på at etablere et langsigtet incitament og en stærk motivation for at arbejde for selskabets økonomiske fremgang og for at øge selskabets markedsværdi.

I forbindelse med bestyrelsens allokering af tegningsoptioner kan bestyrelsen beslutte at antallet af tildelte warrants helt eller delvist kan være afhængig af det enkelte bestyrelsesmedlems investeringer i selskabets aktier.

Warrants skal udnyttes inden for en periode på maksimalt 5 år fra optjeningstidspunktet.

Det enkelte bestyrelsesmedlem betaler ikke vederlag for tildelte warrants, medmindre bestyrelsen konkret beslutter andet. Warrants optjenes som en fastholdelsesbonus og vil således betinget af den pågældende direktørs ansættelse i Rovsing A/S efter nærmere vedtagne principper.

Udnyttelseskursen fastsættes som udgangspunkt som den gennemsnitlige markedskurs i de sidste 5 dage før tildelingen af et aktieinstrument, men bestyrelsen er berettiget til konkret at fravige dette princip, såfremt udnyttelseskursen i stedet er fastsat som et fast beløb i henhold til en generalforsamlingsbeslutning.

Bestyrelsesen modtager herudover ikke resultatafhængig bonus.

Hvert år på den ordinære generalforsamling godkendes bestyrelsens vederlag for det indeværende regnskabsår.



3. Generelle principper for direktionens vederlag

Med henblik på at tiltrække og fastholde ledelsesmæssig kompetence er elementerne i direktionens aflønning fastlagt under hensyntagen til dens arbejdsopgaver og værdiskabelse samt vilkår i andre danske og globale børsnoterede selskaber. Vederlaget til direktionen omfatter fast løn og incitamentsprogrammer i form af kontant bonus og aktiebaseret vederlag. De enkeltes vederlagselementer er vægtet ud fra et ønske om at sikre en fortsat positiv udvikling af selskabet på både kort og lang sigt.

Hvorvidt et direktionsmedlem 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 direktionen og aktionærene og for at tilgodese såvel kort- som langsigtede mål, herunder men ikke begrænset til aflønning i forbindelse med eventuel afhændelse af forretningsområder, det være selskabet eller isolerede aktiviteter. Derudover vil direktionens hidtidige og forventede præstation, hensynet til motivation og loyalitet samt selskabets situation og udvikling også spille ind.

Incitamentsaflønningen kan omfatte følgende ydelser:

- Warrants som fastholdelsesbonus
- Kontant bonus som er resultatorienteret

Warrants optjenes som en fastholdelsesbonus og er således betinget af den pågældende direktørs ansættelse i Rovsing A/S.

Warrants skal udnyttes inden for en periode på maksimalt 5 år fra optjeningstidspunktet. Den enkelte direktør betaler ikke vederlag for aktieinstrumentet, medmindre bestyrelsen konkret beslutter andet.

Udnyttelseskursen fastsættes som udgangspunkt som den gennemsnitlige markedskurs i de sidste 5 dage før tildelingen af et aktieinstrument, men bestyrelsen er berettiget til konkret at fravige dette princip.

Den kontante bonus er gjort resultatafhængig op mod det årlige budget, fastsat med henblik på at fremme direktionens fokus på såvel omsætning som omkostninger. Ordningen kan være ét- eller flerårig.

4. Optagelse i vedtægterne

Der optages i Rovsing A/S' vedtægter en bestemmelse om, at generalforsamlingen har vedtaget retningslinjer for incitamentsaflønning af bestyrelsen og direktionen, jf. selskabslovens § 139.

5. Offentliggørelse

Retningslinjerne vil efter godkendelse på den ordinære generalforsamling den 27. oktober 2017 blive offentliggjort på Rovsing A/S' hjemmeside (www.rovsing.dk) med angivelse af, hvornår generalforsamlingen har godkendt retningslinjerne.

5. Vederlagsoplysninger

Disse overordnede retningslinjer for vederlag til bestyrelsen og direktionen og de aktuelle vederlag, der er udbetalt i løbet af regnskabsåret er omtalt i årsrapporten. Bestyrelsens forslag til det løbende regnskabsårs bestyrelsesvederlag er fast punkt på dagsordenen på den ordinære generalforsamling.