

Vederlagspolitik for bestyrelse og direktion

Vederlagspolitikken er udarbejdet i overensstemmelse med selskabslovens §§ 139 og 139 a.

Vederlagspolitikken er vedtaget af selskabets bestyrelse den 5. marts 2026 og indstilles til godkendelse på selskabets ordinære generalforsamling den 16. april 2026.

Vederlagspolitik for bestyrelse og direktion i Aktieselskabet Schouw & Co.

1. Indledning

Bestyrelsen i Aktieselskabet Schouw & Co. ("selskabet") har udarbejdet en vederlagspolitik for ledelsesmedlemmerne i selskabet. Vederlagspolitikken beskriver de forskellige komponenter af fast og variabel aflønning og har til formål at sikre et stærkt sammenfald af bestyrelsens og direktionens interesser med aktionærernes og selskabets interesser samt at bidrage til selskabets forretningsstrategi, langsigtede interesser og bæredygtighed.

Vederlagspolitikken beskriver principperne for betaling af vederlag til bestyrelsesmedlemmer samt til de direktionsmedlemmer, der er registreret som direktører i Erhvervsstyrelsens system.

Med vederlagspolitikken tilstræbes det, at vederlag til enhver tid står i rimeligt forhold til de opnåede resultater og til selskabets situation, ligesom det tilstræbes at fremme de langsigtede mål i varetagelsen af selskabets interesser.

Vederlagspolitikken er ved seneste vedtagelse blevet revideret med henblik på at sikre, at honorarer til bestyrelsesudvalg står i rimeligt forhold til opgavens omfang. Opdateringen indebærer, at revisionsudvalgets formandstillæg hæves fra 25% til 50% af basishonoraret, og at honoraret til medlemmer af det kombinerede nominerings- og vederlagsudvalg hæves fra 10% til 20% af basishonoraret.

Politikken vedtaget i 2026 afviger herudover ikke fra den på generalforsamlingen i 2025 vedtagne politik.

2. Bestyrelsens honorar

Det tilstræbes, at bestyrelsen honoreres på niveau med sammenlignelige selskaber, under hensyntagen til bestyrelsesarbejdets omfang.

Bestyrelsens samlede vederlag fremlægges til generalforsamlingens godkendelse.

2.1. Fast honorar

Bestyrelsen honoreres med et fast kontant vederlag (basishonorar). Bestyrelsens formand modtager tredobbelt basishonorar, mens bestyrelsens næstformand modtager et tillæg på 50% af basishonoraret.

Medlemmer af selskabets revisionsudvalg modtager et honorar herfor, svarende til 50% af basishonoraret. Revisionsudvalgets formand modtager yderligere et formandstillæg på 50% af basishonoraret.

Medlemmer af selskabets kombinerede nominerings- og vederlagsudvalg modtager et honorar herfor svarende til 20% af basishonoraret. Udvalgets formand modtager yderligere et formandstillæg på 5% af basishonoraret.

Bestyrelsens medlemmer kan endvidere modtage honorar for bestyrelsesarbejde i koncernrelaterede virksomheder.

2.2. Incitaments aflønning m.v.

Bestyrelsen er af princip ikke incitaments aflønnet, og bestyrelsen deltager ikke i pensionsordning eller lignende i selskabet.

2.3. Dækning af udgifter

Bestyrelsens udgifter i forbindelse med deltagelse i møder m.v. refunderes efter regning.

3. Direktionens aflønning

Det tilstræbes, at direktionen honoreres på et konkurrencedygtigt niveau under hensyntagen til det enkelte direktionsmedlems kompetencer og indsats samt de opnåede resultater.

Ansættelsesvilkår for selskabets administrerende direktør indstilles af nominerings- og vederlagsudvalget og godkendes af den samlede bestyrelse, mens ansættelsesvilkår for øvrige direktionsmedlemmer forhandles af selskabets administrerende direktør efter aftale med nominerings- og vederlagsudvalget.

Direktionsmedlemmers vederlag kan bestå af følgende tre komponenter med den anførte indikation af komponenternes relative andel:

- fast løn (inklusive eventuel pension og sædvanlige ikke-monetære goder)
- kontantbaseret bonus (værdi kan maksimalt udgøre 60% af den årlige faste løn)
- aktiebaserede incitamentsprogrammer (værdi kan maksimalt udgøre 75% af den årlige faste løn)

Under hensyntagen til nominerings- og vederlagsudvalgets indstilling kan bestyrelsen vægte de tre komponenter inden for vederlagspolitikens rammer, afhængigt af selskabets aktuelle situation. Som principiel begrundelse for valg af de enkelte komponenter anlægger bestyrelsen den betragtning, at bonus er velegnet som belønning for eller motivation til særlig målrettet indsats, og at aktiebaserede incitamentsprogrammer er velegnede til at sikre det mere langsigtede interessesammenfald med selskabets aktionærer.

Den maksimale værdi af bonus og aktiebaserede incitamentsprogrammer er begrænset i forhold til den faste løn som anført, og fordelingen mellem de tre komponenter fremgår af selskabets årlige vederlagsrapport.

3.1. Fast løn

Direktionsmedlemmers faste løn baseres på markedsniveau.

Ved vurdering af niveau indregnes værdien af eventuel pensionsordning m.v. samt værdien af alle eventuelle honorarer fra koncernrelaterede virksomheder.

3.2. Bonus

Bestyrelsen kan vælge at supplere direktionsmedlemmernes faste løn med en kontantbaseret bonus. Bonuselementet skal især have til formål at understøtte selskabets forretningsstrategi samt langsigtede interesser og bæredygtighed.

Bonus kan være bagudrettet, således at den fastlægges diskretionært af bestyrelsen på baggrund af den ydede indsats og de opnåede resultater. Ved fastlæggelse af diskretionær bonus vil bestyrelsen tage udgangspunkt i en balanceret helhedsvurdering, hvori der vil indgå såvel koncernens model for aktivt og udviklende ejerskab som koncernens separate model for ansvarlighed, der omfatter arbejdet med ESG-relaterede forhold.

Bonus kan alternativt være fremadrettet og således relateret til udfald, som særligt måtte være i selskabets interesse, herunder såvel finansielle som ikke-finansielle resultater, der også omfatter ESG-relaterede forhold. Det tilstræbes, at bonus i så tilfælde baseres på elementer, hvor der ikke kan opstå væsentlig tvivl om opgørelsens rigtighed.

Løbetiden for fremadrettede bonusprogrammer kan være et eller flere regnskabsår eller fra og til bestemte datoer dækkende perioder på mindre end et regnskabsår. Løbetiden kan også være ubekendt på tildelingstidspunktet, f.eks. hvor aflønningen er afhængig af, at en bestemt begivenhed indtræffer.

Selskabets kontantbaserede bonusprogrammer fastlægges efter bestyrelsens vurdering og under følgende overordnede vilkår:

- For selskabets kontantbaserede bonusprogrammer vil udbetalingerne for den enkelte direktørs vedkommende i et givent regnskabsår ikke kunne overstige 60% af dennes årlige faste løn (eksklusive variabel aflønning, men inklusive værdien af pension og eventuelle andre løntillæg). Udbetaling kan ske hvert regnskabsår.
- De forhold, der kan udløse bonus, kan være nærmere angivne økonomiske eller operationelle resultater eller strategiske mål for Schouw & Co. koncernen og/eller gennemførelse af nærmere angivne personlige mål for det pågældende medlem af direktionen.

3.3. Aktiebaserede incitamentsprogrammer

Bestyrelsen kan vælge at inkludere direktionsmedlemmer i aktiebaserede incitamentsprogrammer, som eksempelvis kan omfatte tildeling af aktieoptioner, betingede aktier eller performanceaktier.

Den eventuelle tildeling af aktiebaserede incitamentsprogrammer til det enkelte direktionsmedlem fastlægges diskretionært af bestyrelsen under hensyntagen til rammen for vederlagskomponentens relative andel. Tildelingen skal ske i overensstemmelse med selskabets overordnede vilkår for aktiebaserede incitamentsprogrammer, og de indgåede aftaler skal indeholde bestemmelse om reduktion af tildelingen, hvis rammerne for vederlagskomponentens relative andel ellers ville blive overskredet.

Selskabets aktiebaserede incitamentsprogrammer fastlægges efter bestyrelsens vurdering og under følgende overordnede vilkår:

- Ved enhver tildeling tager bestyrelsen stilling til, hvorvidt det aktiebaserede incitamentsprogram skal optjenes over en periode, hvornår programmet tidligst og senest kan udnyttes eller bliver effektueret, og hvilke øvrige vilkår der knyttes til programmet.
- Modnings- eller performanceperioden for aktiebaserede incitamentsprogrammer løber som udgangspunkt over en periode på tre år.
- Bestyrelsen træffer beslutning om udnyttelseskursen for aktieoptioner i forbindelse med tildeling.

- Bestyrelsen træffer beslutning om eventuelle kriterier for modning af betingede aktier eller performanceaktier i forbindelse med tildeling. Kriterier kan knytte sig til fortsat ansættelse, finansielle mål og/eller ikke-finansielle mål. Ved udløb af modningsperioden vurderer bestyrelsen graden af opfyldelse for hvert kriterium.
- Tildeling af aktiebaserede instrumenter kan ske på skattemæssige vilkår, der betyder, at direktørens gevinst beskattes mere lempeligt end ellers, mod at selskabet ikke får skattefradrag for omkostningerne ved tildelingen.
- Værdien på tildelingstidspunktet af de optioner eller aktier, der indgår i de aktiebaserede incitamentsprogrammer, estimeres i overensstemmelse med principperne for indregning af incitamentsprogrammet i selskabets årsrapport i henhold til enhver tid gældende regnskabsprincipper.
- Den samlede værdi (estimeret værdi på tildelingstidspunktet af optioner eller aktier ganget med antal) af de aktiebaserede incitamentsprogrammer, der tildeles inden for et givent regnskabsår, vil for den enkelte direktørs vedkommende ikke kunne overstige 75% af dennes årlige faste løn (eksklusive variabel aflønning, men inklusive værdien af pension og eventuelle andre løntillæg). Hvis det aktiebaserede incitamentsprogram indeholder mulighed for efterfølgende resultatbaseret regulering af antal optioner eller aktier, skal det maksimale antal kunne rummes inden for tildelingsrammen. Tildeling kan ske i hvert regnskabsår.
- Bestyrelsen kan beslutte at regulere antallet af optioner, betingede aktier eller performanceaktier i forbindelse med udbetaling af udbytte.
- Indgåelse af aftale om aktiebaserede incitamentsprogrammer offentliggøres i overensstemmelse med reglerne herfor. Offentliggørelsen vil omfatte information om omfang og vilkår, herunder løbetid og estimeret samlet nutidsværdi.
- Bestyrelsen kan fastsætte særlige vilkår for de aktiebaserede incitamentsprogrammer i tilfælde af ekstraordinære begivenheder, som er egnet til at påvirke værdien eller effekten af de aktiebaserede incitamentsprogrammer. Sådanne særlige vilkår kan eksempelvis knytte sig til accelereret modning eller udnyttelse samt justering af udnyttelseskursen eller antallet af aktieoptioner, betingede aktier eller performanceaktier med henblik på at sikre at deltageren økonomisk stilles på samme vilkår som før den ekstraordinære begivenhed.

3.4. Øvrige ansættelsesvilkår

Direktionens medlemmer har en række sædvanlige arbejdsrelaterede benefits til rådighed, herunder firmabil, fri telefon og internet samt erhvervsrelaterede aviser, ligesom direktionen er omfattet af selskabets forsikringsordninger.

Direktionens medlemmer er ansat på ordinære ansættelseskontrakter uden udløb og uden særlige fratrædelsesordninger. Ansættelseskontrakterne er indgået med gensidigt forlængede men sædvanlige opsigelsesvarsler på op til 24 måneder. Herudover har direktionens medlemmer ingen usædvanlige ansættelsesvilkår.

Den samlede værdi af vederlag for opsigelsesperioden inklusive eventuel fratrædelsesgodtgørelse ved et direktionsmedlems fratræden må ikke overstige to års vederlag inklusive alle vederlagsandele.

4. D&O-forsikring og skadesløsholdelse

Selskabet har tegnet sædvanlig bestyrelses- og direktionsansvarsforsikring (D&O-forsikring), der dækker bestyrelsen og direktionen. Bestyrelsen og direktionen vil endvidere være dækket i det omfang, generalforsamlingen måtte have vedtaget en skadesløsholdelsesordning, i henhold til hvilken selskabet forpligter sig til at skadesløsholde hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen for ethvert tab (herunder omkostninger, udgifter og potentielle skatteforpligtelser forbundet hermed), som et sådant medlem af bestyrelsen og/eller direktionen måtte pådrage sig som følge af en sådan persons udførelse af sine opgaver som bestyrelsesmedlem eller direktør i selskabet.

5. Selskabets medarbejderes løn og ansættelsesvilkår

Bestyrelsen har i forbindelse med udarbejdelse af vederlagspolitikken taget selskabets øvrige medarbejderes løn og ansættelsesvilkår i betragtning for at sikre, at der er den rette balance mellem aflønningen af ledelsen og selskabets øvrige medarbejdere. Selskabet opererer ikke med faste grænser for forholdet mellem direktionens vederlag og medianmedarbejdervederlaget i selskabet.

Der er lagt vægt på, at bestyrelsens og direktionens aflønning skal afspejle det ansvar og de kvalifikationer, der er nødvendige for at varetage den enkelte funktion, sammenholdt med niveauet i sammenlignelige selskaber og med øvrige stillinger i selskabet. Det er de samme overordnede principper, der anvendes ved fastsættelse af aflønningen til øvrige medarbejdere i selskabet, hvor målet er, at lønniveau og ansættelsesvilkår skal afspejle de generelle markedsvilkår.

Samlet set ønsker selskabet at sikre muligheden for at tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede medarbejdere, der kan medvirke til at fremme værdiskabelsen og understøtte selskabets forretningsstrategi. Det tilstræbes derfor, at lønniveau og ansættelsesvilkår for selskabets medarbejdere tager hensyn til den enkelte medarbejders funktion og ansvar, personlige og faglige kvalifikationer, indsats og engagement samt opnåede resultater. Andre forhold som personlige og faglige udviklingsmuligheder, fleksibilitet, indflydelse på eget arbejde og godt arbejdsmiljø kan også bidrage til attraktiviteten af de samlede vilkår for selskabets medarbejdere.

6. Claw-back (tilbagebetaling af variabelt vederlag)

I ekstraordinære tilfælde kan bestyrelsen beslutte at fremsætte krav om hel eller delvis tilbagebetaling ('claw-back') af variabel aflønning tildelt eller udbetalt til direktionen.

Det kan ske i de tilfælde, hvor den variable aflønning er tildelt, optjent eller udbetalt på grund af oplysninger, der viser sig at være åbenbart eller væsentligt forkerte, hvor forudsætningerne for tildeling eller udbetaling er bristede, eller hvor direktionsmedlemmet vurderes forsætligt eller ved grov uagtsomhed at have forskyldt selskabet et væsentligt tab.

7. Fravigelser fra vederlagspolitikken

Under ekstraordinære omstændigheder kan selskabets bestyrelse, efter indstilling fra nominerings- og vederlagsudvalget, beslutte midlertidigt at fravige principperne i vederlagspolitikken for at opnå de overordnede mål i vederlagspolitikken og sikre selskabets og dets aktionærers langsigtede interesser, forudsat at fravigelsen ikke vedrører bestyrelsens aflønning og i øvrigt ikke anses som væsentlig i betragtning af selskabets forhold i øvrigt.

Sådanne fravigelser kan omfatte kontante engangsbonusser, ændringer i den relative andel af vederlagskomponenterne, herunder eventuelle ad hoc-honorarer, ændringer i de aktiebaserede incitamentsprogrammer, herunder maksimal værdi, varighed og øvrige vilkår, samt ændringer til opsigelsesvarsler og opsigelsesvilkår i direktionens ansættelseskontrakter.

Eventuelle fravigelser skal på forhånd godkendes af bestyrelsen og skal forklares i selskabets vederlagsrapport.

8. Beslutningsproces og interessekonflikter

Bestyrelsen har nedsat et nominerings- og vederlagsudvalg og har godkendt udvalgets kommissorium, der beskriver dets beføjelser og opgaver. Udvalget overvåger aflønningen af direktionen og forbereder bestyrelsens behandling af aflønningsspørgsmål og vederlagspolitik.

Gennemgang og fastlæggelse af vederlagspolitikken er en central del af udvalgets opgaver, og vederlagspolitikken gennemgås mindst en gang om året for at sikre, at bestyrelsens og direktionens aflønning er konkurrencedygtig og i overensstemmelse med selskabets forretningsstrategi, langsigtede mål og aktionærernes interesser i almindelighed.

Hvis udvalget finder behov for at revidere vederlagspolitikken, udarbejder udvalget et beslutningsforslag til bestyrelsen i overensstemmelse med den sædvanlige beslutningsprocedure. Efter bestyrelsens vedtagelse forelægges vederlagspolitikken for aktionærerne til behandling og godkendelse på selskabets ordinære generalforsamling.

Selskabets direktion konsulteres i forbindelse med udvalgets overvejelser om en eventuel revision af vederlagspolitikken. Eftersom direktionens vederlag udgør det centrale element i vederlagspolitikken, har direktionen imidlertid ikke beslutningskompetence i den henseende.

Det er bestyrelsens opfattelse, at der ikke foreligger risiko for interessekonflikter i forbindelse med bestyrelsens arbejde med vederlagspolitikken, da bestyrelsens vederlag, der udelukkende består af et fast honorar, godkendes på selskabets ordinære generalforsamling. Enhver væsentlig ændring af vederlagspolitikken skal i øvrigt godkendes af selskabets aktionærer på selskabets ordinære generalforsamling.

9. Vederlagsrapport

Bestyrelsen udarbejder årligt en vederlagsrapport, som giver et samlet overblik over vederlag udbetalt til medlemmer af bestyrelsen og direktionen på både et samlet og individuelt niveau. Vederlagsrapporten fremlægges for generalforsamlingen til vejledende afstemning.

10. Offentliggørelse

Vederlagspolitikken vil efter godkendelse på selskabets ordinære generalforsamling blive offentliggjort på selskabets hjemmeside: www.schouw.dk. Såfremt generalforsamlingen senere måtte vedtage en ændring eller en helt ny vederlagspolitik, vil der på tilsvarende vis ske offentliggørelse på hjemmesiden af den ændrede eller nye vederlagspolitik.

Vederlagspolitikken fremsættes til godkendelse på selskabets ordinære generalforsamling minimum hvert fjerde år og i øvrigt ved alle væsentlige ændringer. Efter godkendelse kan aflønning af selskabets ledelsesmedlemmer udelukkende ske i overensstemmelse med retningslinjerne i vederlagspolitikken.

Vedtaget af bestyrelsen den 5. marts 2026.

Jørgen Dencker Wisborg

Kenneth Skov Eskildsen

Kjeld Johannesen

Hans Martin Smith

Søren Stæhr

Sisse Fjelsted Rasmussen

Indstilles til godkendelse på selskabets generalforsamling den 16. april 2026.