



## Bilag C

Ad dagsordenens pkt. F.3)

**Godkendelse af overordnede retningslinjer for incitamentsaflønning af bestyrelse, direktion og øvrige medarbejdere i henhold til aktieselskabslovens § 69 b**

Efter aktieselskabslovens § 69 b skal den førstkommende generalforsamling efter 1. juli 2007 vedtage overordnede retningslinjer for tildeling af incitamentsaflønning for bestyrelse og direktion, før NORDEN kan indgå konkrete aftaler herom. Bestyrelsen fremlægger derfor ved generalforsamlingen den 23. april 2008 følgende forslag til en vederlagspolitik, som ud over incitamentsaflønning også beskriver hovedprincipperne i NORDENs samlede aflønning af bestyrelse, direktion og øvrige medarbejdere.

### *Overordnede retningslinjer for aflønning af bestyrelse, direktion og øvrige medarbejdere*

#### *1. Generelle principper for NORDENs vederlagspolitik*

Principperne for NORDENs vederlagspolitik afspejler målsætningen om at tiltrække gode medarbejdere og dermed sikre langsigtet værdiskabelse for aktionærerne. NORDEN skal derfor ud over en konkurrencedygtig grundløn kunne tilbyde en række incitamenter til medarbejderne og belønne medarbejdere, der gør en særlig indsats. De anvendte incitamenter er kontantbonus, aktieoptioner og medarbejderaktier (gratisaktier).

De valgte incitamenter sikrer, at der både på kort og lang sigt skabes interessesammenfald mellem direktionen, medarbejderne og Rederiets aktionærer. Administrationen og tildelingen af incitamenter sker i lyset af formålet med det enkelte instrument og under hensyn til Rederiets resultater, konkurrencemiljøet, markedssituationen og, hvor det er relevant, personlig indsats.

Bestyrelsen træffer beslutning om NORDENs vederlagspolitik. Bestyrelsens vederlagskomite vurderer og udarbejder forslag til rammerne for aflønning hvert år og som en del heraf incitamenter til ledelsen og øvrige medarbejdere. Vederlagskomiteen påser, at NORDENs aflønningspolitik er med til at sikre, at Rederiet kan rekruttere og fastholde kvalificerede medarbejdere i en meget international branche. Dette er afgørende for at sikre et maksimalt udbytte af Rederiets store, løbende investeringer.

#### *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 honoraret behandles på generalforsamlingen. Honoraret fastsættes efter sammenligning med honorarer i andre internationale rederier og store danske børsnoterede selskaber.

Bestyrelsen har p.t. ingen incitamentsaflønning.



### *3. Principper for direktionens aflønning*

Direktionens vederlag består af en fast løn og en variabel løn, som udgøres af bonus, aktieoptioner og medarbejderaktier (gratisaktier).

#### Fast løn

Den faste løn tilstræbes at være konkurrencedygtig og passende for et selskab af NORDENs størrelse. Lønnen vurderes en gang årligt af bestyrelsens vederlagskomite og forhandles ordinært hen over årsskiftet.

#### Kontant bonus

Individuelle bonusaftaler med medlemmer af direktionen indgås under hensyntagen til markedspraksis og konkurrencemiljøet. Individuel bonus vil som hovedregel være knyttet til, at NORDEN opnår bestemte resultatmål, idet der tages hensyn til, at aktionærerne er sikret et vist afkast målt i forhold til udviklingen i Selskabets markedsværdi i løbet af året, men der kan også anvendes andre resultatbaserede kriterier. Bestyrelsen anser det indtil videre for hensigtsmæssigt, at bonus i henhold til individuelle bonusordninger udbetales med halvdelen, når der foreligger en revideret årsrapport for året, mens resten udbetales i de to følgende år under forudsætning af, at direktionsmedlemmet fortsat er ansat i Rederiet, samt at NORDEN opnår en vis indtjening.

Den samlede individuelle kontante bonus til direktionen kan maksimalt udgøre 300% af direktionens faste, årlige vederlag.

Herudover kan bestyrelsen beslutte, at direktionen er omfattet af NORDENs kollektive bonusordning, som er beskrevet nedenfor i afsnit 4. Størrelsen af bonus udbetalt under den kollektive bonusordning fastsættes under hensyntagen til markedspraksis, Rederiets resultater og individuelle resultater.

Den samlede kollektive kontante bonus til direktionen kan maksimalt udgøre 50% af direktionens faste, årlige vederlag.

Årsrapporten indeholder oplysning om direktionens individuelle og kollektive bonus.

#### Aktieoptioner

Direktionens medlemmer deltager hvert år i Selskabets generelle aktieoptionsprogram. Antallet af tildelte optioner fastsættes i forhold til den enkeltes faste vederlag. Der tildeles optioner i tre niveauer, hvor direktionen og den øvrige topledelse tilhører det øverste niveau. Omfanget af programmet vil typisk være begrænset til ca. 1% af Selskabets aktiekapital, og direktionens andel af programmet er afhængig af antallet af deltagere, hvilket fastsættes af bestyrelsen.

Direktionens andel af programmet kan have en værdi på op til 150% af direktionens faste, årlige vederlag, afhængig af kursudviklingen og aktiekursens volatilitet. Aktieoptionerne har en løbetid på 4 år og kan udnyttes efter 2 år. Udnyttelseskursen beregnes med udgangspunkt i børskursen på tildelingstidspunktet med et tillæg af en effektiv forrentning på 8% p.a. og med fradrag af udbetalt udbytte fra tildelingen frem til udnyttelsen for at sikre, at optionerne først har en værdi for direktionen, når aktionærerne er sikret et afkast. 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



disse retningslinjer skal direktionen geninvestere 25% af en eventuel nettogevinst i aktier, som skal beholdes i mindst 2 år. Både geninvesteringsandelen og åremålet kan ændres af bestyrelsen.

Aktieoptionernes værdi beregnes efter anerkendte markedsmæssige kriterier, og antallet af tildelte optioner og markedsværdien heraf oplyses i årsrapporten. Optionerne afdækkes gennem Rederiets beholdning af egne aktier.

#### Gratisaktier

Endelig deltager direktionen ved eventuelle generelle tildelinger af gratisaktier til medarbejderne i overensstemmelse med de til enhver tid gældende skatteregler. Beslutning om disse tildelinger træffes af bestyrelsen under hensyn til Rederiets resultater, markedssituationen og konkurrencemiljøet.

Værdien for det enkelte direktionsmedlem kan maksimalt udgøre den til enhver tid gældende grænse i skattelovgivningen, dvs. DKK 22.000 for 2008. Årsrapporten indeholder oplysning om tildelte gratisaktier.

#### *4. Incitamentsaflønning for øvrige medarbejdere*

##### Kontant bonus

Individuel og kollektiv bonus til medarbejdere og ledere, inklusive direktionen, vil som udgangspunkt beløbe sig til ca. 3% af Rederiets nettoresultat i regnskabsår, hvor bonus udbetales. Den kollektive bonus tilfalder alle medarbejdere og fastsættes af bestyrelsen hvert år. Ved fastsættelsen tager bestyrelsen hensyn til Rederiets resultater, konkurrencemiljøet og den generelle markedssituation. Værdien af den kollektive bonus vil derfor variere, men vil typisk udgøre 8-50% af den faste aflønning. For udvalgte medarbejdere, ligesom for direktionen, er udbetalingen af individuel bonus betinget af fortsat ansættelse i de følgende år, og af at Rederiet har en vis indtjening i perioden.

##### Aktieoptioner

Aktieoptioner tildeles efter bestyrelsens beslutning på årsbasis, og omfanget af tildelingen fastsættes af bestyrelsen under hensyntagen til markedet, konkurrenter og individuelle resultater. Optionerne har en løbetid på 4 år og kan udnyttes efter 2 år. Udnyttelseskursen beregnes med udgangspunkt i børskursen på tildelingstidspunktet med et tillæg af en effektiv forrentning på 8% p.a. og med fradrag af udbetalt udbytte fra tildelingen frem til udnyttelsen for at sikre, at optionerne først har en værdi for medarbejderne, når aktionærene er sikret et afkast. Udvalgte ledere har, ligesom direktionen, pligt til at geninvestere en andel af en eventuel nettogevinst i NORDEN aktier og beholde aktieposten i mindst 2 år.

Optionerne afdækkes gennem Rederiets beholdning af egne aktier.

##### Gratisaktier

Desuden tilbyder NORDEN med jævne mellemrum gratisaktier til medarbejderne inden for den gældende skattelovgivnings rammer. Aktierne tages ud af NORDENs egenbeholdning.

#### *5. Offentliggørelse og ikrafttræden*

Generalforsamlingens vedtagelse af retningslinjer for incitamentsaflønning optages i vedtægterne, jf. aktieselskabsloven § 69 b, stk. 2.



Retningslinjerne vil efter godkendelse på NORDENs ordinære generalforsamling den 23. april 2008 uden ugrundet ophold blive offentliggjort på NORDENs hjemmeside ([www.ds-norden.com/investor/corporategovernance](http://www.ds-norden.com/investor/corporategovernance)) med angivelse af datoen for generalforsamlingens godkendelse af retningslinjerne.

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

Konkrete aftaler om incitamentsaflønnning kan tidligst indgås dagen efter, at de godkendte retningslinjer er offentliggjort på NORDENs hjemmeside.