

5. maj 2020

Vederlagspolitik

Nordic Shipholding A/S

1 Introduktion

Denne vederlagspolitik ("Vederlagspolitikken") for bestyrelsen og direktionen i Nordic Shipholding A/S, CVR nr. 76 35 17 16, ("Nordic Shipholding" eller "Selskabet") er udarbejdet i overensstemmelse med selskabslovens §§ 139 og 139 a og Anbefalingerne for god Selskabsledelse.

Vederlagspolitikken opstiller rammerne for aflønning af medlemmer af bestyrelsen og direktionen. Direktionen består af de direktører, der er registreret hos Erhvervsstyrelsen. Det er bestyrelsens ambition, at Vederlagspolitikken skal være klar og transparent og give et udtømmende overblik over aflønning, der tildeles, eller kan blive tildelt medlemmer af selskabets ledelse.

Vederlagspolitikken er forelagt til godkendelse på Selskabets ordinære generalforsamling og finder anvendelse på aftaler indgået efter generalforsamlingens godkendelse den 4. juni 2020.

2 Generelle principper

De overordnede målsætninger med denne vederlagspolitik er at (i) sikre interesse-sammenfald mellem bestyrelsen, direktionen og Selskabets aktionærers interesser; (ii) sikre, at Nordic Shipholding kan fastholde og tiltrække højt kvalificerede medlemmer af ledelsen; og (iii) sikre en stærk sammenhæng mellem aflønning og præstation under hensyntagen til Selskabets langsigtede mål og fortsatte bæredygtighed.

Aflønning af bestyrelsen og direktionen er tilrettelagt sådan, at Nordic Shipholdings strategiske målsætninger, langsigtede interesser og bæredygtighed understøttes herved, og således at aflønningen fremmer værdiskabelse og bæredygtighed til fordel for Selskabets aktionærer. Aflønningen tager højde for alle administrationsserviceaftaler, der er indgået med tredjepartsudbydere.

Selskabets ejerskabsstruktur og aktiviteter i betragtning er det besluttet ikke at etablere et særskilt vederlagsudvalg. Et sådant udvalgs opgaver varetages samlet af bestyrelsens medlemmer.

Bestyrelsen tager ved udarbejdelsen af vederlagspolitikken højde for selskabsstrukturen og de samlede ansættelsesvilkår for Nordic Shipholdings øvrige medarbejder(e), for så vidt de ikke afviger væsentligt fra andre sammenlignelige selskaber noteret på Nasdaq Copenhagen.

3 Aflønning af bestyrelsen

Medlemmer af bestyrelsen aflønnes med et fast årligt beløb godkendt af generalforsamlingen og har ikke ret til at modtage variabelt vederlag.

Det årlige faste vederlag skal være i overensstemmelse med markedspraksis for sammenlignelige noterede selskaber og tage højde for de påkrævede kompetencer, indsats og omfanget af arbejdet for bestyrelsesmedlemmer.

Formanden for bestyrelsen kan maksimalt modtage et årligt honorar svarende til to gange det årlige basishonorar, og næstformanden kan maksimalt modtage et årligt honorar svarende til halvanden gang det årlige basishonorar som følge af deres udvidede hverv.

Henset Selskabets ejerstruktur og aktiviteter er det besluttet ikke at etablere særskilte udvalg. Sådanne udvalgs opgaver varetages samlet af bestyrelsens medlemmer. Hvis det efterfølgende besluttes at etablere et udvalg, vil medlemmer af bestyrelsen, der vælges til et sådan udvalg, modtage et fast honorar, der fastsættes, når og hvis et sådant udvalg etableres. Størrelsen af det faste honorar for udvalgsarbejde afhænger af kompetencerne, indsats og omfanget af det arbejde, der påkræves af medlemmerne af hvert enkelt udvalg og må ikke overstige 25 % af det årlige basishonorar for menige medlemmer af udvalget og 50 % for formanden for udvalget.

Hvis et bestyrelsesmedlem påtager sig specifikke ad hoc opgaver uden for bestyrelsens almindelige arbejdsopgaver, som defineret i forretningsordenen for bestyrelsen, kan dette bestyrelsesmedlem tilbydes et ad hoc vederlag for arbejdet, der udføres i forbindelse med sådanne opgaver, forudsat at der er indhentet forudgående godkendelse af bestyrelsen. Sådant ad hoc vederlag må ikke overstige et beløb svarende til to gange det årlige vederlag for det enkelte bestyrelsesmedlem, medmindre særlige omstændigheder dikterer et højere honorar. I sådanne tilfælde skal bestyrelsen forklare årsagen til fravigelsen på den følgende ordinære generalforsamling, medmindre sådan forklaring er imod Selskabets interesse.

Rimelige udgifter, såsom rejse og logi i forbindelse med bestyrelsesmøder, refunderes af Selskabet. Selskabet kan refundere øvrige rimelige udgifter såsom relevant uddannelse.

Aflønningen af bestyrelsen skal årligt godkendes af generalforsamlingen. Forslag til aflønningen af bestyrelsen skal inkluderes i indkaldelsen til generalforsamlingen.

Bestyrelsesmedlemmer kan individuelt vælge at give helt eller delvist afkald på deres vederlag. Et sådant afkald påvirker ikke honoraret til de øvrige bestyrelsesmedlemmer.

Bestyrelsesmedlemmer vælges eller genvælges for en periode på ét år af generalforsamlingen.

Der gælder ikke nogen opsigelsesvilkår for bestyrelsesmedlemmer, herunder kompensation ved udtræden fra bestyrelsen.

4 Aflønning af direktionen

Medlemmer af direktionen aflønnes med et fast årligt vederlag og har ikke ret til pensionsbidrag eller variabel aflønning.

Det årlige faste vederlag skal være i overensstemmelse med markedspraksis for sammenlignelige noterede selskaber og skal basere sig på det enkelte medlems ansvar og præstation.

Vederlaget tager højde for alle administrationsserviceaftaler, der er indgået med tredjepartsudbydere.

Bestyrelsen kan beslutte at tildele medlemmer af direktionen en årlig kontant bonus på op til 100 % af det enkelte medlems årlige faste vederlag for at motivere og belønne direktionsmedlemmet med henblik på at understøtte varetagelsen af Selskabets strategiske interesser. En sådan bonus skal være underlagt opfyldelsen af bestemte foruddefinerede præstationsmål, som er fastlagt af bestyrelsen. Præstationsmålene skal reflektere Selskabets strategiske målsætninger, der kan være finansielle eller ikke-finansielle målsætninger, og som kan relatere sig til koncernen, Selskabet, det enkelte direktionsmedlems præstation eller forekomsten af bestemte begivenheder. I hvilken grad individuelle præstationsmål er nået, og dermed størrelsen på en eventuel kontantbonus, skal i ethvert tilfælde bestemmes af bestyrelsen. En sådan kontantbonus skal være underlagt tilbagebetaling, hvis den udbetales på grundlag af oplysninger, som senere viser sig at være væsentligt forkerte.

Direktionen er underlagt et 12 måneders opsigelsesvarsel. Den samlede værdi af aflønningen for opsigelsesperioden, inklusiv fratrædelsesgodtgørelse, om nogen, kan ikke overstige to års vederlag, inklusiv alle komponenter.

5 Procedure for revision og afvigelse af vederlagspolitikken

Bestyrelsen kan midlertidigt, og under ekstraordinære omstændigheder på en individuel basis, beslutte at afvige fra afsnit 4 i vederlagspolitikken, i forbindelse med ansættelse, for at tilbyde fratrædelsesgodtgørelse, engangsfastholdelses- og/eller tiltrædelsesbonus for at opnå de overordnede målsætninger med Vederlagspolitikken. I sådanne tilfælde skal bestyrelsen forklare årsagen til fravigelsen på den følgende ordinære generalforsamling, medmindre sådan forklaring er imod Selskabets interesse.

Vederlagspolitikken revideres årligt af bestyrelsen for at sikre Vederlagspolitikken fortsatte understøttelse af Selskabets forretningsstrategi, langsigtede interesser og bæredygtighed.

Vederlagspolitikken og aflønningen af bestyrelsen skal, for at undgå potentielle interessekonflikter, godkendes af generalforsamlingen. Aflønningen til direktionen skal godkendes af bestyrelsen.

Vederlagspolitikken skal godkendes af generalforsamlingen mindst hvert fjerde år og ved enhver væsentlig ændring.

Vederlagspolitikken skal offentliggøres på Selskabets hjemmeside så hurtigt som muligt, efter den er godkendt af generalforsamlingen.

Som godkendt af aktionærerne i Nordic Shipholding på den ordinære generalforsamling den 4. juni 2020.