|  |
| --- |
|  |
|  |

**Vederlagspolitik**

**Vederlagspolitik for bestyrelsen og koncernledelsen i Dalhoff Larsen & Horneman A/S ("DLH")**

Disse retningslinjer vedrører aflønning af DLH's koncernledelse ("Koncernledelse") og bestyrelse.

**1. Generelle principper for aflønning af bestyrelsen**Bestyrelsen vurderer løbende størrelsen af bestyrelsens honorar efter anbefaling fra formandsskabet. Formandsskabets anbefaling er baseret på relevante benchmarks.
Bestyrelsens aflønning for det pågældende år godkendes hvert år på den ordinære generalforsamling.

Bestyrelsens aflønning udgøres alene af en fast grundløn og er således ikke incitamentsbaseret. Dette sikrer, at bestyrelsen varetager selskabets langsigtede interesser uden hensyntagen til, hvad disse betyder for værdien af en incitamentsbaseret aflønning.
Bestyrelsens faste honorar fastsættes på et niveau, der afspejler markedet, og afspejler bestyrelsesmedlemmernes kvalifikationer og indsats set i lyset af koncernens kompleksitet, arbejdets omfang og antallet af bestyrelsesmøder.

Bestyrelsesmedlemmerne modtager et fast honorar, mens formandens honorar er to gange så stort og næstformandens halvanden gange så stort. Formanden for revisionsudvalget oppebærer, hvad der svarer til en halv gange grundhonoraret som en supplementsaflønning. De øvrige medlemmer af revisionsudvalget oppebærer ikke længere supplementsaflønning. Bestyrelsen kan indstille til generalforsamlingen, at et eller flere bestyrelsesmedlemmer skal oppebære et yderligere honorar på op til to gange grundhonoraret for påtagelse af særlige opgaver.

Rejse- og opholdsudgifter mv. i forbindelse med bestyrelsesmøder samt udgifter i relation til relevant uddannelse refunderes efter regning.
 **2. Generelle principper for aflønning af Koncernledelsen**Det samlede vederlag til et medlem af Koncernledelsen skal være konkurrencedygtigt i forhold til andre tilsvarende selskaber i Danmark og resten af Europa. Det samlede vederlag er sammensat af forskellige elementer på baggrund af branchekutyme og koncernens særlige krav.

Bestyrelsen ønsker at give Koncernledelsen et incitament til at sikre en fortsat positiv udvikling i DLH med deraf følgende værditilvækst for DLH's aktionærer. Bestyrelsen er af den opfattelse, at de bedste resultater opnås, når en relativ høj andel af ledelsesmedlemmets samlede vederlag afhænger af, om ledelsesmedlemmet når sine individuelle mål og DLH's kort- og langsigtede mål.
 **3. Samlet aflønning af medlemmerne af Koncernledelsen**Koncernledelsesmedlemmernes samlede vederlag består af:

(i) en fast grundløn og visse andre goder
(ii) en kortsigtet incitamentsordning (kontant bonus)
(iii) en syntetisk aktiebaseret incitamentsordning for udvalgte medlemmer af Koncernledelsen (kontant bonus)

 Koncernledelsen har en bidragsbaseret pensionsordning, hvor pensionsbidraget udgør 9,4% af grundlønnen.
Koncernledelsen får stillet forskellige arbejdsrelaterede goder til rådighed, for eksempel firmabil, firmabetalt telefon og andre goder, der knytter sig til stillingen. Omfanget og størrelsen af de enkelte goder forhandles med hvert enkelt ledelsesmedlem.

De enkelte ledelsesmedlemmers ansættelseskontrakt indeholder også en bestemmelse om opsigelse, der indebærer betaling af et beløb på 12 gange månedslønnen (grundløn og pensionsbidrag).

For at sikre, at det samlede vederlag er konkurrencedygtigt, har bestyrelsen besluttet, at den variable del heraf (kontant bonus og aktiebaseret aflønning) bør være forholdsvis høj.
 **4. Offentliggørelse af retningslinjerne**Disse retningslinjer er godkendt på DLH's ordinære generalforsamling den 12. april 2012 og opdateret på den ordinære generalforsamling den 28. april 2017 og er offentliggjort på selskabets hjemmeside ( [www.dlh.com](http://www.dlh.com/) ) straks efter deres vedtagelse på generalforsamlingen.