|  |
| --- |
|  |
|  |

**Incitamentsaflønning**

**Overordnede retningslinjer for incitamentsaflønning af ledelsen, jf. selskabslovens § 139**
Inden et aktieselskab kan indgå en konkret aftale om incitamentsaflønning med et medlem af ledelsen, skal bestyrelsen i henhold til selskabslovens § 139 have fastsat overordnede retningslinjer for selskabets incitamentsaflønning af selskabets ledelse.

Dalhoff Larsen & Horneman A/S ("DLH") har anvendt incitamentsordninger for selskabets koncernledelse og medarbejdere i mange år. Bestyrelsen har ikke modtaget incitamentsaflønning.

Disse retningslinjer vedrører aflønning af DLH's koncernledelse ("Koncernledelsen") (pt. 1 person), herunder incitamentsordninger (variabel aflønning) for Koncernledelsen, og er udarbejdet i overensstemmelse med selskabslovens § 139.

Hovedformålet med retningslinjerne er at fastsætte rammerne for de variable lønkomponenter under hensyntagen til selskabets kort- og langsigtede mål.

Aftaler om incitamentsbaseret aflønning, der er indgået inden vedtagelsen af disse retningslinjer, fortsætter på de aftalte vilkår.

**1. Samlet aflønning af medlemmer af Koncernledelsen**Koncernledelsesmedlemmers samlede vederlag består af:

(i) en fast grundløn plus firmabil og visse andre goder
(ii) en kortsigtet incitamentsordning (kontant bonus)
(iii) en syntetisk aktiebaseret incitamentsordning

**2. Retningslinjer for den kortsigtede incitamentsordning for Koncernledelsen**Der kan opnås en årlig kontant bonus på op til 30 % af den faste grundløn beregnet på grundlag af den senest godkendte faste løn. Den kontante bonus har til formål at øge fokus på de fastsatte mål. De generelle retningslinjer herfor er som følger:

• Ledelsesmedlemmet modtager en årlig kontant bonus, hvis størrelse afhænger af, om ledelsesmedlemmet når de individuelle mål, der tidligere er aftalt med selskabets bestyrelsesformand.
• Bonussens størrelse kan ikke overstige et beløb svarende til 30 % af den faste grundløn beregnet på grundlag af den senest godkendte faste løn.

**3. Retningslinjer for den syntetiske aktiebaserede incitamentsordning**Koncernledelsen kan - udfra bestyrelsens fastsatte kriterier - tilbydes en syntetisk aktiebaseret incitamentsordning baseret på en positiv udvikling i værdien af selskabets aktier. Denne syntetiske aktiebaserede incitamentsordning kan udløse en bonus på maksimalt et års fast grundløn, som udbetales i tillæg til eventuelle udbetalinger i henhold til andre incitamentsaftaler, som måtte være indgået.

**4. Ændring eller afvikling af incitamentsordninger**Bestyrelsen kan ændre eller afvikle en incitamentsordning, der er indført i henhold til disse retningslinjer. Ændringer kan dog kun foretages inden for rammerne af disse retningslinjer. Mere omfattende ændringer skal godkendes på den ordinære generalforsamling. Ved vurderingen af, om dette er nødvendigt, indgår kriterier som bl.a. selskabets udvikling, ændret lovgivning, valutakontrol, offentlig regulering m.v.

Aftaler om incitamentsbaseret aflønning, der er indgået inden vedtagelsen af disse retningslinjer, fortsætter på de aftalte vilkår.

**5. Specielle opgaver**Bestyrelsen kan i særlige tilfælde, hvor bestyrelsen finder det hensigtsmæssigt, at der løses specielle opgaver eller bestyrelsen vurderer, at der er opstået en situation, hvor en særlig indsats kræves, indgå andre aftaler med koncernledelsen, som kan lede til udbetaling af en yderligere bonus på op til et års grundløn.

**6. Offentliggørelse af retningslinjerne**Disse retningslinjer er godkendt på den ordinære generalforsamling den 12. april 2012 og opdateret på den ordinære generalforsamling den 28. april 2017. Retningslinjerne er offentliggjort på selskabets hjemmeside ([www.dlh.com](http://www.dlh.com/)) hurtigst muligt efter vedtagelsen på generalforsamlingen. Derudover er der i henhold til selskabslovens § 139, stk. 2, optaget en bestemmelse i vedtægterne om, at selskabet har udarbejdet retningslinjer for incitamentsaflønning af selskabets ledelse, og at disse er vedtaget på selskabets generalforsamling.