

Investeringselskabet Luxor A/S

Bilag 1 til vederlagspolitik til vedtagelse på generalforsamlingen den 29. januar 2021.

Væsentlige ændringer af vederlagspolitikken

De væsentligste ændringer i vederlagspolitikken til vedtagelse på generalforsamlingen den 29. januar 2021, bl.a. som følge af de nye regler i selskabsloven, der blev implementeret som følge af aktionærdirektivet, kan opsummeres som følger:

- Forklaring på hvordan bestyrelsesforhold og honorar samt løn- og ansættelsesforhold for direktionen er taget i betragtning ved udarbejdelsen af vederlagspolitikken.
- Generelt (afsnit 1)
Vederlagspolitikken skal medvirke til, at:
 - tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede medlemmer af bestyrelse, direktion og medarbejdere
 - sikre sammenfald mellem ledelsens og aktionærernes interesser
 - fremme værdiskabelsen og væksten for Selskabet samt implementere de kortsigtede og langsigtede strategiske mål
 - understøtte tiltrækning og fastholdelse af nøglemedarbejdere
 - sikre Selskabets langsigtede interne bæredygtighed
 - fremme en lønpolitik og -praksis, der er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring i Selskabet.
- Vederlag til bestyrelsen (afsnit 4)

Bestyrelsen aflønnes med et fast honorar, der hvert år godkendes på den ordinære generalforsamling.

Formanden for bestyrelsen modtager et honorar, der er 2 gange grundhonoraret for øvrige bestyrelsesmedlemmer, hvilket afspejler den øgede arbejdsindsats, som dette hverv indebærer.

Bestyrelsen modtager ingen variabel aflønning og deltager ikke i aktiebaserede incitamentsprogrammer.

Selskabet kan refundere bestyrelsesmedlemmernes rimelige udgifter i forbindelse med deltagelse i bestyrelsesmøder baseret på de faktisk afholdte omkostninger.

I det omfang et medlem af bestyrelsen pålægges særlige ad hoc opgaver, der falder uden for de sædvanlige opgaver, kan det pågældende medlem med bestyrelsens godkendelse modtage et særskilt honorar herfor.

Bestyrelsen er valgt for et år af gangen, der gælder ingen særlige fastholdelses- og fratrædelsesordninger for medlemmer af bestyrelsen.

Formålet med vederlagsstrukturen er at kunne tiltrække og fastholde bestyrelsesmedlemmer med de ønskede kompetencer. Ved fastsættelse af niveau for bestyrelseshonorar tages der blandt andet hensyn til honorar betaling i sammenlignelige selskaber.

Bestyrelsens honorar for senest aflagte regnskabsår godkendes på den ordinære generalforsamling i forbindelse med årsrapporten, ligesom størrelsen af bestyrelsens grundhonorar og evt. tillægshonorar for indeværende regnskabsår indstilles til godkendelse på den ordinære generalforsamling.

- Vederlag til direktionen (afsnit 5 samt 9.3 og 9.4)

Formålet med den faste grundløn, pensionsbidrag og andre goder er at give direktionen en minimumsaflønning baseret på markedspraksis, der skal sikre, at Selskabet kan tiltrække, motivere og fastholde en direktion med de for Selskabet rigtige kompetencer.

Direktionens grundløn fastsættes hvert år baseret på en forhandling. Den faste grundløn forventes at udgøre størstedelen af det samlede vederlag, hvilket er forankret i Selskabets langsigtede investeringsstrategi.

Der ydes et arbejdsgiverbetalt pensionsbidrag, der for direktionen kan udgøre op til 17% af det samlede vederlag.

Direktionen har mulighed for fri bil og andre goder efter nærmere aftale. Andre goder kan udgøre op til 10% af det samlede vederlag. Direktionen tilbydes endvidere personalegoder som f.eks. sundhedsforsikring, aviser, fri telefon, internet og medielicens som godkendt af bestyrelsen.

Opnåelse af bonus afhænger af Bestyrelsens konkrete helhedsvurdering af forholdet mellem aflønning og arbejdsbyrde, samt en afvejning af at kunne fastholde en kompetent og motiveret Direktion, der kan fremme aktionærernes og Selskabets interesser samt bidrage til den langsigtede forretningsstrategi (afsnit 9.3).

I perioder er der ikke nødvendigvis sammenhæng mellem arbejdsbyrde og den faste grundløn. Bestyrelsen kan som følge heraf vælge at udbetale en bonus til direktionen på baggrund af en konkret helhedsvurdering, af forholdet mellem aflønning og arbejdsbyrden i regnskabsåret. Bestyrelsens beslutning medtages endvidere i afvejning af at kunne fastholde og tiltrække en kompetent og motiveret Direktion (afsnit 9.4).

- Offentliggørelse af vederlagspolitik i henhold til selskabsloven (afsnit 10)

På Selskabets generalforsamling vil vederlagspolitik og dens efterlevelse blive forklaret og begrundet i formandens beretning.

Nærværende vederlagspolitik kan findes på www.Luxor.dk (vederlagspolitik)

Vederlagspolitikken offentliggøres i forlængelse af vedtagelsen på generalforsamlingen, og forbliver offentliggjort i 10 år.

Vederlagspolitikken skal som minimum godkendes på generalforsamlingen hvert fjerde år.

Der er desuden foretaget mindre ændringer og præciseringer af vederlagspolitikken med henblik på at støtte administrationen af og skabe klarhed for dens anvendelse.