



SOM VEDTAGET PÅ DEN ORDINÆRE GENERALFORSAMLING DEN 29. APRIL 2021

Vederlagspolitik for Blue Vision A/S - selskabsloven §139 og § 139a

Vederlagspolitikken omfatter den til enhver tid hos Erhvervsstyrelsen registrerede bestyrelse og direktion i Blue Vision A/S.

Vederlagspolitikken baseres på anbefalinger for God Selskabsledelse, udarbejdet af komiteen for God Selskabsledelse.

1. Generelt

Vederlaget til bestyrelse og direktion skal være forsvarligt i forhold Selskabets til enhver tid gældende situation samt være konkurrencedygtig og adressere de anvendte ressourcer således, at Blue Vision A/S formår at fastholde og tiltrække kvalificerede bestyrelsesmedlemmer og direktører.

Vederlagets sammensætning skal fastsættes med henblik på en passende afstemning af ledelsens og aktionærenes interesser og skal medvirke til at fremme værdiskabelsen i Selskabet og understøtte Selskabets strategi(er), målsætninger og forretningsudvikling.

Den kontante gagering skal medvirke til at fastholde ledelsens dedikation og fokus på de umiddelbare resultater, mens incitamentsaflønningsen skal understøtte fokus og indsats på de langsigtede strategier og mål.

Eventuel variable aflønning kan ikke kræves refunderet, men det kan særskilte aftales eventuel tilbageholdelse af variable aflønning, ifald der er tale om grov misligholdelse, svindel eller tilsvarende forhold.

Der er en maksimering af den variabel løndel på årlig basis. Den variabel løndel kan ikke overstige det faste kontante honorar.

Vederlag til direktionen og bestyrelsen skal stå i rimeligt forhold til anvendte ressourcer, påtagne risici samt opnåede resultater.

2. Bestyrelsens vederlag

Bestyrelsen honoreres med en årlig kontant betaling. Størrelsen af basishonoraret for det indeværende regnskabsår indstilles hvert år til generalforsamlingens godkendelse. Bestyrelsen er på valg årligt.

2.1. Kontant honorar

Medlemmer af bestyrelsen aflønnes med et fast årligt basisvederlag. Formanden modtager 2 x basisvederlaget for de udvidede arbejdsopgaver.

Bestyrelsen kan have ret til yderligere honorar i forbindelse med udførelse af specifikke ad hoc-opgaver uden for rammerne af bestyrelsens almindelige opgaver

2.2 Incitamentsaflønnning

Selskabets bestyrelse er ikke omfattet af et incitamentsprogram.

3. Direktionens aflønning

Direktøren aflønnes med et fast honorar.

Ved fastsættelsen af den samlede aflønning til direktøren skal bestyrelsen tage hensyn til Selskabets status og finansielle situation såvel kort som på mellemlang sigt, samt den enkelte direktørs kompetencer,



arbejdsindsats, opgavernes omfang og karakter samt Selskabets interesse i at kunne tiltrække og fastholde en kvalificeret direktion.

3.1 Fast løn, pension og goder

Direktøren honorar fastsættes efter individuel årlig forhandling med bestyrelsen.

Bestyrelsen fastsætter vilkår for direktionens fratrædelse. Det almindelige opsigelsesvarsel fra Selskabets side kan være mellem 3-12 måneder. Det almindelige opsigelsesvarsel fra direktørens side kan ikke overstige 6 måneder.

Der kan laves ordninger med fratrædelsesgodtgørelse, dog maksimalt svarende til 12 måneders løn.

3.2 Incitamentsaflønnning

Bestyrelsen kan træffe beslutning om, at direktøren kan modtage incitamentsaflønnning efter nærmere fastsatte betingelser. Incitamentsaflønnningen kan ikke være højere end 30 % af det faste årlige honorar. Incitamentsaflønnning skal være relateret til værdiskabende forhold, herunder primært økonomiske resultater og forretningsudvikling.

4. Vedtagelse og offentliggørelse

Vederlagspolitikken udarbejdes af direktion/bestyrelse og indstilles til generalforsamlingen. Politikken omtales herefter i Selskabets årsrapport og offentliggøres på Selskabets hjemmeside under fanen "Bestyrelse og direktion".