

Vederlagspolitik

Godkendt på generalforsamlingen den 2. april 2014

Auriga Industries A/S
P.O. Box 9, DK-7620 Lemvig
T: +45 70 10 70 30
E: investor@auriga.dk
www.auriga.dk
www.auriga-industries.com
CVR no. DK34629218

Cheminova A/S
Thyborønvej 78, DK-7673 Harboøre
T: +45 96 90 96 90
E: info@cheminova.com
www.cheminova.com
CVR no. DK12760043



VEDERLAGSPOLITIK

Overordnede retningslinjer for incitamentsaflønnning af bestyrelse og direktion i Auriga Industries A/S i henhold til selskabslovens § 139

Baggrund

Med henblik på fortsat at kunne tiltrække, udvikle og fastholde kvalificerede nøglemedarbejdere, som kan sikre en forbedret indtjening og værdiskabelse til glæde for alle interessenter, bemyndiges bestyrelsen til at indgå incitamentsaflønningsaftaler med direktionen og øvrige ledende medarbejdere i henhold til disse overordnede retningslinjer.

Bemyndigelsen er vedtaget på generalforsamlingen den 2. april 2014 for en ubestemt periode og er at betragte som en uændret forlængelse af den hidtidige bemyndigelse, der blev vedtaget på generalforsamlingen i 2011 for perioden frem til og med 2014.

Bestyrelse

Bestyrelsen har ingen incitamentsaflønnning. Bestyrelsen modtager et fast årligt honorar, som godkendes af generalforsamlingen og oplyses i årsrapporten. Honorarets størrelse fastsættes på niveau med honoraret i andre sammenlignelige børsnoterede selskaber.

Direktion

Vederlagsudvalget vurderer og fastlægger hvert år direktionens samlede vederlag, som oplyses i årsrapporten og tilstræbes at være på niveau med sammenlignelige virksomheder. Vederlaget består af en **fast basisløn** samt en **variabel del** (incitamentsaflønnning) med henblik på at opnå interessesammenfald mellem direktion og aktionærer på såvel kort som langt sigt. Endvidere har direktionen en "change of control"-klausul, og bestyrelsen kan diskretionært tildele direktionen en særlig bonus, såfremt der har været særlige omstændigheder. Det aktuelt gældende vederlag for direktionen vil blive præsenteret årligt på generalforsamlingen.

Den **faste basisløn** består af en fast løn samt benefits.

Den **variable lønandel** består af incitamentsaflønnning (bonusløn), hvor der hvert år kan optjenes et variabelt bonusbeløb, som kan beregnes ud fra fastlagte performancekriterier i det enkelte år. Den årligt optjente bonusløn kan maksimalt udgøre et beløb svarende til et års fast løn for de involverede personer, og kan udbetales over en periode på op til 4 år. Ved udbetaling af bonusløn over flere år kan beløbet gøres afhængig af udviklingen i Aurigas aktiekurs, dog årligt limiteret til et beløb svarende til et års fast løn, uanset udviklingen i Aurigas aktiekurs.

En **change of control-klausul** indgår i direktionens kontrakter og vil i tilfælde af ændring i kontrollen med selskabet give mulighed for en bonus. Bonusen svarer til et års grundløn (fast basisløn) og vil alene blive udbetalt, såfremt direktøren forbliver ansat et år efter ændringen i kontrollen med selskabet eller såfremt direktøren, uden at have givet anledning hertil, er blevet opsagt af selskabet efter klausulens ikrafttrædelse (aktivering).

En **særlig bonus**, i tilfælde af særlige omstændigheder, kan tildeles direktionen på bestyrelsens diskretionære beslutning.

Øvrige ledende medarbejdere

Incitamentsordninger, change of control-klausuler og særlige bonusser for øvrige ledende medarbejdere vil reflektere de ovenstående overordnede retningslinjer for direktionen.