

Overordnede retningslinjer for incitamentsaflønning i Jeudan A/S vedtaget af den ordinære generalforsamling den 6. april 2011

1. Indledning

I henhold til Selskabslovens § 139, stk. 1, skal bestyrelsen – inden der indgås konkrete aftaler om incitamentsaflønning med medlemmer af selskabets bestyrelse eller direktion – have fastsat overordnede retningslinjer herfor. Retningslinjerne skal være behandlet og godkendt på selskabets generalforsamling, og oplysning herom skal være optaget i selskabets vedtægter.

2. Generelle principper

Det er bestyrelsens opfattelse, at en kombination af fast og resultatafhængig løn for direktionen er med til at sikre, at selskabet kan tiltrække og fastholde nøglepersoner, samtidig med at direktionen gennem en delvist incitamentsbaseret aflønning får en tilskyndelse til værdiskabelse til fordel for aktionærerne.

Med henblik på at skabe interessesammenfald mellem Jeudans direktion og aktionærer og for at tilgodese såvel kort- som langsigtede mål anser Jeudan det for formålstjenligt, at der etableres incitamentsprogrammer for Jeudans direktion. Sådanne incitamentsprogrammer kan bestå af enhver form for variabel aflønning, herunder forskellige aktiebaserede instrumenter såsom aktieoptioner, tegningsrettigheder (warrants) og fantomaktier samt ikke-aktiebaserede bonusaftaler, både løbende, enkeltstående og begivenhedsbaserede. I det omfang Jeudan ønsker at indgå en konkret aftale om incitamentsprogrammer med medlemmer af direktionen, vil denne konkrete aftale være underlagt disse retningslinjer.

Hvor vidt et medlem af direktionen omfattes af et incitamentsprogram – og hvilken eller hvilke aftaler der konkret indgås – vil bero på, om bestyrelsen finder dette hensigtsmæssigt for at kunne opfylde hensynet om at skabe interessesammenfald mellem Jeudans direktion og aktionærer og for at tilgodese såvel kort- som langsigtede mål. Herudover vil direktionens hidtidige og forventede præstation, hensynet til motivation og loyalitet samt selskabets situation og udvikling generelt også spille ind.

3. Omfattede personer

a. Bestyrelsen

Bestyrelsen honoreres med et kontant vederlag, der årligt godkendes af generalforsamlingen. Bestyrelsen er således ikke incitamentsaflønnet.

b. Direktionen

Nærværende overordnede retningslinjer for incitamentsaflønning vedrører kun de til enhver tid til Erhvervs- og Selskabsstyrelsen anmeldte direktører, idet andre personalegrupper uden for rammerne af disse retningslinjer kan have bonus- eller anden incitamentsaflønning inkluderet i deres respektive ansættelsesvilkår.

Direktionens ansættelsesvilkår og aflønning aftales konkret mellem den enkelte direktør og bestyrelsen inden for de rammer, som er beskrevet i Jeudans vederlagspolitik samt i nærværende overordnede retningslinjer, og aflønningen vil normalt indeholde alle de i punkt 4 anførte elementer.

Jeudan har ret til i helt særlige tilfælde at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variable lønandele, der er udbetalt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende dokumenteres fejlagtige.

4. Vederlagselementer

Direktionens samlede vederlag kan sammensættes af følgende komponenter:

- a. Fast årsgage, heri inkluderet pension
- b. Sædvanlige accessoriske goder såsom bil, telefon, avis m.m.,
- c. Ikke aktiebaserede instrumenter (bonus), jf. punkt 5 og 7 nedenfor, og
- d. Aktiebaserede instrumenter, jf. punkt 6 og 7 nedenfor.

5. Ikke-aktiebaserede instrumenter

Et ikke-aktiebaseret instrument, typisk en bonusordning eller resultatkontrakt, kan have en løbetid på ét eller flere år og/eller være afhængigt af, at en bestemt begivenhed indtræffer vedrørende Jeudan. Der kan også være tale om fastholdelsesbonus, loyalitetsbonus eller lignende. Hvorvidt der sker udbetaling af bonus, vil afhænge af, om de betingelser og mål, der er defineret i aftalen, er opnået helt eller delvist. Dette kan dreje sig om personlige mål knyttet til den pågældende direktørs egen præstation, Jeudans resultater, resultater i en eller flere af Jeudans forretningsenheder eller en relevant begivenheds indtræden.

For så vidt angår løbende bonusordninger til direktionen vil disse give et direktionsmedlem mulighed for at opnå bonus pr. regnskabsår på op til 1/3 (en tredjedel) af direktionsmedlemmets faste årsgage og de sædvanlige accessoriske goder (punkt 4.a og 4.b).

Bestyrelsen kan under helt ekstraordinære omstændigheder diskretionært tildele et direktionsmedlem en bonus, idet den samlede værdi af ikke-aktiebaserede instrumenter dog er underlagt begrænsningen i punkt 7.

6. Aktiebaserede instrumenter

Værdien af aktiebaserede instrumenter, der tildeles inden for et givent regnskabsår, vil for et direktionsmedlems vedkommende kunne andrage op til 1/3 (en tredjedel) af dennes faste årgage og de sædvanlige accessoriske goder (punkt 4.a og 4.b).

Den anslåede nutidsværdi af de aktiebaserede incitamentsprogrammer, der er omfattet af disse retningslinjer, opgøres baseret på en beregning i overensstemmelse med International Financial Reporting Standards (IFRS).

Udnyttelseskursen for aktieinstrumentet kan ikke være mindre end børskursen for selskabets aktier på tildelingstidspunktet. Direktøren betaler ikke vederlag for aktieinstrumentet, medmindre bestyrelsen konkret beslutter andet.

Tildelingen kan ske på skattemæssige vilkår, der betyder, at direktørens gevinst beskattes lavere end ellers, mod at Jeudan ikke får skattefradrag for omkostningerne knyttet til tildelingen.

De aktiebaserede instrumenter tildeles løbende i en tre-årig periode og vil tidligst kunne udnyttes 3 år fra tildelingstidspunktet og vil senest skulle udnyttes 5 år fra tildelingstidspunktet, idet bestyrelsen dog til enhver tid kan beslutte at ændre udnyttelsesfristen som følge af, at fristen ellers overskrides på grund af relevante insiderregler.

Skal Jeudan som led i et aktiebaseret incitamentsprogram tilvejebringe aktier for at kunne opfylde sine forpligtelser i forbindelse med incitamentsprogrammet, kan sådanne aktier tilvejebringes ved tilbagekøb af egne aktier samt gennem Jeudans eksisterende beholdning af egne aktier.

7. Værdi af incitamentsprogrammer

Den samlede værdi på tildelingstidspunktet af såvel ikke-aktiebaserede instrumenter (punkt 5) som aktiebaserede instrumenter (punkt 6) kan for et direktionsmedlem i det

enkelte år maksimalt andrage 1/3 (en tredjedel) af den faste årsgage og de sædvanlige accessoriske goder (punkt 4.a og 4.b).

8. Ændringer og afvikling af incitamentsprogrammer

Bestyrelsen kan ændre eller afvikle ét eller flere incitamentsprogrammer indført i medfør af disse retningslinjer. Ved vurderingen af om dette skal ske, indgår de kriterier, der blev lagt til grund ved programmets etablering. Sådanne ændringer kan dog kun ske inden for rammerne af disse retningslinjer. Videregående ændringer skal godkendes af generalforsamlingen.

9. Godkendelse

Nærværende overordnede retningslinjer forelægges for Jeudans ordinære generalforsamling den 6. april 2011. Efter generalforsamlingens godkendelse vil følgende bestemmelse blive indsat som § 11.2 i Jeudans vedtægter:

"Selskabet har vedtaget retningslinjer for incitamentsaf lønning af direktionen, jf. selskabslovens § 139. Regningslinjerne, der er godkendt af generalforsamlingen, er tilgængelige på selskabets hjemmeside".

10. Offentliggørelse

De til enhver tid gældende overordnede regningslinjer for incitamentsaf lønning vil i henhold til Selskabslovens § 139, stk. 2, være tilgængelige på selskabets hjemmeside med angivelse af, hvornår generalforsamlingen har godkendt retningslinjerne.

Vedtaget af den ordinære generalforsamling den 6. april 2011

Som dirigent:

Henrik Thouber