

VEDERLAGSPOLITIK FOR JEUDAN A/S

Generelt

Selskabets bestyrelse aflønnes alene med et fast vederlag, hvilket er i overensstemmelse med anbefalingerne for god selskabsledelse.

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.

For så vidt angår variable lønandele, henvises til de overordnede retningslinjer for incitamentsaflønning, som er godkendt på selskabets generalforsamling, og som kan downloades fra www.jeudan.dk.

Bestyrelsens vederlag

Selskabets bestyrelse aflønnes med et fast vederlag og er ikke omfattet af incitamentsafhængig aflønning.

Bestyrelsens basisvederlag fastsættes på et niveau, som er markedskonformt, og som afspejler kravene til bestyrelsesmedlemmernes kompetencer og indsats blandt andet i lyset af arbejdets omfang og antallet af bestyrelsesmøder. Generalforsamlingen godkender bestyrelsens vederlag for igangværende regnskabsår.

Udover basisvederlaget kan der ydes et årligt udvalgsvederlag til bestyrelsesmedlemmer, som er medlem af bestyrelsesudvalg.

Direktionens vederlag

Løn og ansættelsesforhold for direktionen fastsættes minimum én gang årligt af bestyrelsen på baggrund af en indstilling fra formand og næstformand for bestyrelsen. Bestemmende for aflønningen er opnåede resultater samt bestyrelsens ønske om at sikre Koncernens fortsatte mulighed for at tiltrække, fastholde og motivere kvalificerede direktører.

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), og
- d. Aktiebaserede instrumenter.

Den samlede værdi på tildelingstidspunktet af såvel ikke-aktiebaserede instrumenter (punkt c) som aktiebaserede instrumenter (punkt d) kan for et direktionsmedlem i det enkelte år maksimalt andrage 1/3 (en tredjedel) af den faste årsgage og de sædvanlige accessoriske goder (punkt a og b).

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. Udnyttelseskursen for aktieinstrumentet kan ikke være mindre end børskursen for Jeudans aktier på udstedelsestidspunktet.

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.

Aftale om opsigelsesvarsel/fratrædelsesgodtgørelse udgør 18 måneders vederlag. Der henvises i øvrigt til afsnittet "Ledelse og organisation" i årsrapporten.