

OVERORDNEDE RETNINGSLINJER FOR INCITAMENTS AFLØNNING AF SJÆLSØ GRUPPEN A/S BESTYRELSE OG DIREKTION

1. INDLEDNING

Ved ændring af aktieselskabslovens § 69b er det fastlagt, at bestyrelsen i et børsnoteret selskab, inden det indgår en konkret aftale med et medlem af selskabets bestyrelse eller direktion om incitaments aflønning, skal have fastsat overordnede retningslinjer for selskabets incitaments aflønning af bestyrelse og direktion. Retningslinjerne skal være behandlet på selskabets generalforsamling.

Bestemmelsen i aktieselskabsloven er indsat for at skabe større åbenhed omkring børsnoterede virksomheders incitaments aflønning af bestyrelses- og direktionsmedlemmer.

Formålet med nærværende retningslinjer er i overensstemmelse med aktieselskabslovens § 69b overfor selskabets aktionærer at beskrive baggrunden for selskabets brug af incitaments aflønning, herunder incitaments aflønning for direktionen samt oplysninger om incitamentsordningernes overordnede tilrettelæggelse.

Nærværende retningslinjer angiver således de overordnede retningslinjer vedrørende warrantsprogram for selskabets direktion samt de overordnede retningslinjer for direktionens deltagelse i selskabets generelle bonusordning.

2. GENEREL BAGGRUND

Selskabet ser bevaring og udvikling af selskabets kompetencer via en stærk og kompetent medarbejderstab som et meget vigtigt grundelement i den fortsatte udvikling af selskabet og sikringen af en høj indtjening.

Selskabets vigtigste ressource er en højt kvalificeret medarbejderstab og dennes knowhow.

I forbindelse med selskabets børsnotering i 1998 vedtog selskabets bestyrelse et incitamentsprogram gældende for selskabets medarbejdere, herunder selskabets direktion.

Incitaments aflønning i form af de løbende warrantsprogrammer medvirker til at sikre, at selskabet har kunnet fastholde og tiltrække de bedste medarbejdere.

Udover de iværksatte warrantsprogrammer fastlægger bestyrelsen en gang om året en bonusordning for selskabets medarbejdere, herunder selskabets direktion.

Der er i selskabet ikke incitaments aflønning af selskabets bestyrelse, idet de enkelte bestyrelsesmedlemmer alene modtager fast honorar.

3. WARRANTSPROGRAMMER

Selskabet offentliggør som en del af sin årsrapport status for tildelte warrants og bestyrelsens restbemyndigelse til at udstede warrants, sidstnævnte fremgår også af selskabets vedtægter. Bestyrelsen træffer beslutning om tildeling af warrants til medarbejdergrupper, herunder direktionen. Fordeling af warrants søges tilrettelagt med henblik på at tiltrække og fastholde selskabets medarbejdere og direktion.

Bestyrelsen er ikke omfattet af selskabets warrantsprogram.

En warrant giver modtageren en ret til, men ikke en pligt til at tegne aktier i selskabet til en given kurs i en given udnyttelsesperiode.

Tildelte warrants i selskabet kan som altovervejende hovedregel udnyttes med 1/3 hvert år over en 3 års periode, hvor første 1/3 kan udnyttes 3 år efter tildelingen.

Warrants kan udnyttes efter offentliggørelse af årsrapport eller halvårsrapport, alt efter tidspunktet for tildelingen af den pågældende warrant.

Udnyttede warrants bortfalder automatisk.

Hver warrant giver indehaveren ret til tegning af 1 aktie i selskabet á nom. kr. 10,00.

Warrants giver ved udnyttelse ret til at tegne aktier til markedsprisen på tildelingstidspunktet. Antallet af aktier, der kan tegnes i henhold til tildelte warrants, kan justeres ved ændringer i selskabets kapitalforhold. Modtageren betaler ikke vederlag for tildelingen af warrants, medmindre bestyrelsen konkret beslutter andet.

OVERORDNEDE RETNINGSLINJER FOR INCITAMENTS AFLØNNING AF SJÆLSØ GRUPPEN A/S BESTYRELSE OG DIREKTION

FORTSAT

Antallet af de warrants der tildeles selskabets direktion inden for et givent regnskabsår, inklusive antallet af allerede tildelte men ikke udnyttede warrants, kan samlet udgøre op til 3% af selskabets aktiekapital på tildelingstidspunktet.

Den anslåede værdi af de tildelte warrants er baseret på en beregning i overensstemmelse med Black-Scholes modellen. Dagsværdien af udstedte warrants rapporteres som en del af selskabets årsrapporter.

4. BONUSPROGRAM

Med henblik på en yderligere styrkelse af selskabets evne til at fastholde og tiltrække de bedste medarbejdere har bestyrelsen de seneste år taget stilling til et bonusprogram.

Fastlæggelse af bonusprogrammet besluttet årligt og det generelle bonusprogram er baseret dels på opfyldelse af koncernens samlede budget, dels på opfyldelse af budget i de enkelte datterselskaber.

Bestyrelsen er ikke omfattet af selskabets bonusprogram.

Direktionens bonusprogram er fastsat på baggrund af et for koncernen fastsat bonusmål.

Størrelsen af bonus er afhængig af graden af opfyldelsen af de fastsatte bonusmål.

I lighed med det generelle bonusprogram er direktionens bonusprogram opbygget således, at opfyldelse af bonusmål vil udløse op til 3 måneders løn, og resultat ud over bonusmålene vil udløse yderligere 1 til maksimalt 7 måneders løn.

Optjent bonus udbetales efter generalforsamlingens godkendelse af koncernens årsrapport i det efterfølgende år.

Selskabets direktion har hidtil været omfattet af bonusprogrammet, og det er bestyrelsens intention, at direktionen også fremover vil være omfattet af selskabets bonusprogram.

---ooOoo---

For så vidt angår de nuværende aflønningsformer for bestyrelsen og direktionen i selskabet, henvises der i øvrigt til nedenstående skema.

	Bestyrelsen	Koncerndirektionen
Fast grundløn	Ja	Ja
Vederlag for komité arbejde	Ja	Nej
Vederlag for ad hoc opgaver	Nej	Nej
Incitamentsordninger	Nej	Ja
Pension	Nej	Nej
Ikke monetære ydelser	Nej	Ja
Fratrædelsesgodtgørelse	Nej	Nej
Konkurrenceklausuler	Nej	Ja
Sundhedsforsikring	Ja	Ja

Vedtaget af Sjælsø Gruppen A/S' bestyrelse, den 12. marts 2008.