

OVERORDNEDE RETNINGSLINJER FOR INCITAMENTS AFLØNNING I SELUXIT A/S

I henhold til selskabslovens § 139(1) skal bestyrelsen have udarbejdet overordnede retningslinjer for incitaments aflønning, førend konkrete aftaler vedrørende incitaments aflønning indgås med medlemmer af selskabets bestyrelse eller direktion. Retningslinjerne skal fremlægges for og godkendes af selskabets aktionærer på en generalforsamling og oplysning herom skal medtages i selskabets vedtægter.

1. GENERELLE PRINCIPPER

Efter bestyrelsens opfattelse er en kombination af fast og resultatbaseret aflønning medvirkende til at sikre, at selskabet kan tiltrække og fastholde nøglemedarbejdere samtidig med, at direktionen ved at modtage et delvist incitamentsbaseret vederlag tilskyndes til at skabe værdi for selskabets aktionærer.

Formålet med disse overordnede retningslinjer er at fastlægge rammerne for den variable del af aflønningen under skyldig hensyntagen til selskabets korte og langsigtede mål og at sikre, at vederlagsmodellen ikke fører til uforsigtighed, uhensigtsmæssig adfærd eller unødigt accept af risici.

2. PERSONER OMFATTET AF RETNINGSLINJERNE

Bestyrelsen

Bestyrelsen modtager et kontant bestyrelseshonorar, som godkendes hvert år på en generalforsamling i selskabet og senest i forbindelse med behandlingen og godkendelsen af selskabets årsrapport. Bestyrelsesformanden modtager normalt et kontant honorar svarende til det dobbelte af honoraret til et menigt bestyrelsesmedlem.

Der kan i særlige tilfælde, hvor et bestyrelsesmedlem i henhold til separat aftale med bestyrelsen, anmodes om at udføre specifikke og særligt tidskrævende opgaver, ydes et særligt tillægshonorar, som dog skal være betinget af generalforsamlingens endelige godkendelse i forbindelse med behandlingen og godkendelsen af bestyrelsens honorering.



Bestyrelsen modtager ikke aktiebaseret vederlag eller anden incitamentsbaseret aflønning, hvorfor aflønningen af bestyrelsen ikke er omfattet af disse overordnede retningslinjer.

Direktionen

Disse overordnede retningslinjer for incitamentsaflønning finder anvendelse på selskabets til enhver tid værende og i Erhvervsstyrelsen anmeldte og registrerede direktion. Aflønningen af øvrige medarbejdere, herunder nøglemedarbejdere, kan indeholde incitamentsaflønningskomponenter, men disse er ikke omfattet af disse overordnede retningslinjer.

Lønforhold og øvrige ansættelsesvilkår for hver enkelt direktør i selskabet er reguleret af en direktørkontrakt indgået mellem det enkelte direktionsmedlem og bestyrelsen. Kontrakten vil være udarbejdet inden for rammerne af disse overordnede retningslinjer for incitamentsaflønning og kan indeholde en eller flere af de vederlagskomponenter, som er opregnet i punkt 3.

3. VEDERLAGSKOMPONENTER

Den samlede aflønning af medlemmer af selskabets direktion kan indeholde følgende lønkomponenter:

- Fast kontantbaseret løn (bruttolønnen), inklusive eventuelt pensionsbidrag
- Visse lønaccessorier, herunder f.eks. firmabil, telefon, avishold, sundhedsforsikring m.v.
- Kontantbaseret bonusordning, jf. punkt 4.

Derudover kan medlemmerne af selskabets direktion deltage på lige fod med og på samme vilkår som øvrige medarbejdere i generelle warrant og medarbejderaktieordninger i selskabet, som bestyrelsen måtte træffe beslutning om.

4. BONUS

En bonus eller en bonusordning kan have en varighed af en eller flere år og kan være afhængig af visse specifikke begivenheders indtræden i relation til Seluxit A/S. Fastholdelses- og loyalitetsbonuser m.v. kan endvidere aftales. Betaling eller tildeling af en bonus vil afhænge af, om visse aftalte betingelser eller målsætninger er helt eller delvist opfyldt. Så-



danne målsætninger kan relatere sig til personlige performancemål for det enkelte direktionsmedlem, til selskabets finansielle resultater eller til realiseringen eller opnåelsen af visse mål i en af bestyrelsen vedtaget strategi.

Årlig bonus (kortsigtet)

De enkelte medlemmer af selskabets direktion vil kunne være berettiget til en årlig kontantbonus, som maksimalt kan udgøre 30 % af vedkommendes bruttoløn. Bonusniveauet fastlægges af bestyrelsen.

En årlig bonus har til hensigt at bidrage til at selskabet opnår dets kortsigtede målsætninger. Bonustildelingen og størrelsen heraf afhænger af graden af opfyldelse af sådanne målsætninger, som måtte blive aftalt for et år ad gangen. Disse målsætninger vil primært vedrøre realisering af selskabets budgetmål eller opnåelsen af finansielle nøgletal eller andre konkret målbare resultater af finansiell eller ikke finansiell karakter.

Flerårig bonus (langsigtet)

De enkelte medlemmer af selskabets direktion vil kunne være berettiget til en langsigtet kontantbonus, som optjenes over en flerårig periode, typisk over en 3 årig periode. Den samlede bonus kan maksimalt udgøre 100 % af vedkommendes gennemsnitlige årsløn (brutto) i optjeningsperioden. Bonusniveauet fastlægges af bestyrelsen.

En flerårig bonus har til formål at sikre, at selskabet opnår dets langsigtede målsætninger. Tildelingen og størrelsen heraf vil derfor afhænge af realiseringen af selskabets målsætninger.

Ekstraordinær bonus

Udover ovennævnte kortsigtede og langsigtede bonuser, kan bestyrelsen ekstraordinært tildele en supplerende diskretionær bonus, f.eks. i form af en fastholdelses- eller loyalitetsbonus eller en bonus knyttet til opnåelsen af særlige resultater, til hvert enkelt medlem af selskabets direktion, forudsat at bestyrelsen anser det for hensigtsmæssigt i forhold til at opfylde målsætningen om at kunne tiltrække og fastholde nøglemedarbejdere og til specifikt at tilskynde til værdiskabelse for aktionærene. En ekstraordinær bonus kan maksimalt udgøre 30 % af vedkommendes bruttoløn.

5. **GENERALFORSAMLINGSGODKENDELSE**

Disse overordnede retningslinjer vil blive fremlagt til godkendelse på selskabets ekstraordinære generalforsamling den 11. oktober 2018.

6. **OFFENTLIGGØRELSE**

De til enhver tid gældende overordnede retningslinjer for incitamentsafløvning vil i henhold til § 139, stk. 2 i selskabsloven være tilgængelige på selskabets hjemmeside www.seluxit.com med angivelse af datoen for aktionærernes godkendelse på en generalforsamling.

Dirigent:



Mille Tram Lux