



Seluxit A/S

CVR-nr. 29 38 82 37

**OVERORDNEDE RETNINGSLINJER  
FOR INCITAMENTS AFLØNNING  
I SELUXIT A/S**

**Version 22. oktober 2019**

## OVERORDNEDE RETNINGSLINJER FOR INCITAMENTS- AFLØNNING I SELUXIT A/S

Uanset at lovkravet om udarbejdelse og generalforsamlingsgodkendelse af overordnede retningslinjer for incitaments aflønning er bortfaldet, har bestyrelsen i Seluxit A/S besluttet frivilligt at opretholde disse gældende for eventuelle aftaler om incitaments aflønning med medlemmer af selskabets bestyrelse eller direktion. Retningslinjerne fremlægges for og godkendes af selskabets aktionærer på en generalforsamling.

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

### 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 såvel direktionen som bestyrelsen 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. En andel af honoraret er fast og en andel af honoraret variabelt, idet optjening og beløbsstørrelse er afhængigt af selskabets realisering af på forhånd fastsatte operationelle og strategiske mål og/eller finansielle

resultater. Formanden og næstformanden for bestyrelsen modtager normalt et kontant honorar svarende til henholdsvis 3 gange og 2 gange 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.

### **Direktionen**

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 incitaments- aflønning 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 løn- komponenter:

- 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 loyalitetsbonusser m.v. kan endvidere aftales. Betaling eller tilde- ling af en bonus vil af- hænge af, om visse aftalte betingelser eller målsætninger er helt eller delvist opfyldt. Sådanne målsætninger kan relatere sig til personlige performancemål for det enkelte direktionsmedlem, til selskabets finansielle resulta-

ter 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 bonusser, kan bestyrelsen ekstraordinært tildele en supplerende diskretionær bonus, f.eks. i form af en fastholdelses- eller loyalitets- bonus 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 aktionærerne. En ekstraordinær bonus kan maksimalt udgøre 30 % af vedkommendes bruttoløn.

## 5. GENERALFORSAMLINGSGODKENDELSE

Disse overordnede retningslinjer er godkendt på selskabets ordinære generalforsamling den 22. oktober 2019.

## 6. OFFENTLIGGØRELSE

De til enhver tid gældende overordnede retningslinjer for incitamentsafløkning vil være tilgængelige på selskabets hjemmeside [www.seluxit.com](http://www.seluxit.com) med angivelse af datoen for aktionærernes godkendelse på en generalforsamling.

\*\*\*\*\*

Dirigent:

---

Peter Lyck