

Meddelelse nr. 207
14. marts 2011



Dagsorden til ordinær generalforsamling

Vedlagt fremsendes indkaldelse og dagsorden for den ordinære generalforsamling i Jeudan A/S, der afholdes den 6. april 2011, kl. 16.30. De under dagsordens punkt 4, II og III, foreslåede retningslinjer for incitamentsafløbning og den foreslåede vederlagspolitik for ledelsen i Jeudan vedlægges.

Yderligere oplysninger:
Bestyrelsesformand Niels Heering, tlf. 33 41 41 41

Jeudan A/S, Sankt Annæ Plads 13, 1250 København K. Tlf. 70 10 60 70.

Jeudan er en af Danmarks største børsnoterede ejendomsvirksomheder. Koncernen investerer i og driver kontor-, bolig- og detailejendomme i København. Koncernen har desuden et bredt udbud af ejendomsrelaterede rådgivnings-, service- og bygningsydelser. Strategien sigter mod fortsat vækst og lønsomhed, baseret på værdierne ordentlighed, dygtighed og tilgængelighed. Koncernen har 400 medarbejdere. Selskabets aktier er noteret på NASDAQ OMX København (JDAN). www.jeudan.dk.

Generalforsamling

Aktionærerne i Jeudan A/S, CVR nr. 14 24 60 45, indkaldes herved til ordinær generalforsamling, der afholdes

onsdag 6. april 2011 kl. 16.30

i Moltkes Palæ, Dr. Tværgade 2, 1302 København K

Dagsorden:

1. Bestyrelsens beretning om selskabets virksomhed i det forløbne år
2. Fremlæggelse af den reviderede årsrapport til godkendelse
3. Beslutning om anvendelse af overskud

4. Behandling af forslag som måtte være fremsat af bestyrelsen eller aktionærer

Bestyrelsen stiller følgende forslag til vedtægtsændring:

- I. Bestyrelsen foreslår, at antallet af mulige bestyrelsesmedlemmer i vedtægterne forøges fra 3-5 til 4-6. Dermed foreslås § 10, stk. 1, 1. pkt., affattet således: "Bestyrelsen består af 4 til 6 medlemmer, der vælges af generalforsamlingen for ét år ad gangen."

Bestyrelsen stiller endvidere følgende forslag:

- II. Bestyrelsen foreslår, at generalforsamlingen godkender de af bestyrelsen fastsatte overordnede retningslinjer for incitamentsaflønnning af ledelsen i Jeudan A/S. Retningslinjerne findes på selskabets hjemmeside www.jeudan.dk. Hvis retningslinjerne godkendes af generalforsamlingen, vil følgende blive indsat i selskabets vedtægter som ny § 11.2:

"Selskabet har vedtaget retningslinjer for incitamentsaflønnning af ledelsen, jf. selskabslovens § 139. Retningslinjerne, der er godkendt af generalforsamlingen, er tilgængelige på selskabets hjemmeside."

- III. Bestyrelsen foreslår, at generalforsamlingen godkender den af bestyrelsen fastsatte vederlagspolitik. Vederlagspolitikken findes på selskabets hjemmeside www.jeudan.dk.
- IV. Bestyrelsen foreslår, at generalforsamlingen bemyndiger bestyrelsen til i tiden indtil næste ordinære generalforsamling at lade selskabet erhverve egne aktier, idet selskabets samlede behold-

ning af egne aktier i selskabet efter erhvervelsen ikke må overstige 10 pct. af selskabskapitalen. Vederlaget for egne aktier må ikke afvige med mere end 10 pct. fra den officielle kurs noteret på NASDAQ OMX Copenhagen A/S på erhvervelsestidspunktet.

5. Valg af medlemmer til bestyrelsen

Bestyrelsen består af advokat Niels Heering, formand, adm. direktør Tommy Pedersen, næstformand, direktør Jens Erik Udsen, Hans Munk Nielsen og økonomidirektør Stefan Ingildsen. Ifølge vedtægterne er alle bestyrelsesmedlemmer på valg hvert år.

Bestyrelsen foreslår genvalg af alle bestyrelsesmedlemmerne.

6. Valg af revisorer

Bestyrelsen foreslår genvalg af Deloitte, Statsautoriseret Revisionsaktieselskab.

7. Godkendelse af bestyrelsens vederlag for 2011

Vederlaget for 2011 godkendes som et led i god selskabsledelse. Bestyrelsen anbefaler som i 2009 og 2010 et grundhonorar på DKK 250.000 pr. bestyrelsesmedlem. Som hidtil modtager formanden 3 gange grundhonorar og næstformanden 1,5 gange grundhonorar.

8. Bemyndigelse til dirigenten

Bestyrelsen foreslår, at generalforsamlingen bemyndiger dirigenten til at anmelde anmeldelsespligtige beslutninger truffet af generalforsamlingen til Erhvervs- og Selskabsstyrelsen samt til at foretage korrektioner i de dokumenter, som er udarbejdet i forbindelse med disse beslutninger, i det omfang Erhvervs- og Selskabsstyrelsen måtte kræve dette for at gennemføre registrering af beslutningerne.

9. Eventuelt

Vedtagelseskrav

Til vedtagelse af forslaget under dagsordenens pkt. 4.I kræves, at 2/3 såvel af de afgivne stemmer som af den på generalforsamlingen repræsenterede aktiekapital afgiver stemme for forslaget. Vedtagelse af de øvrige punkter kræver simpel majoritet.

Oplysninger

Følgende oplysninger er tilgængelige for aktionærene på selskabets hjemmeside www.jeudan.dk: Indkaldelsen med dagsordenen, de fuldstændige forslag, det samlede antal aktier og stemmerettigheder på datoen for indkaldelsen, årsrapporten for 2010, de foreslåede overordnede retningslinjer for incitamentsaf-lønning, den foreslåede vederlagspolitik samt fuldmagts- og brevstemmeblan-ketten. Alle dokumenterne er tillige fremlagt til eftersyn for aktionærene på selskabets kontor og vil blive fremsendt til samtlige navnenoterede aktionærer.

Aktiekapitalens størrelse og stemmeret

Jeudans aktiekapital på nominelt DKK 1.058.644.500 er fordelt på aktier á DKK 100, svarende til 10.586.445 aktier. Hvert aktiebeløb på DKK 100 giver én stemme.

Registreringsdatoen er onsdag den 30. marts 2011.

En aktionærs ret til at deltage i en generalforsamling og til at afgive stemme fastsættes i forhold til de aktier, aktionæren besidder på registreringsdatoen. De aktier, den enkelte aktionær besidder på registreringsdatoen opgøres på baggrund af notering af aktionærens kapitalejerforhold i ejerbogen samt med-delelser om ejerforhold, som selskabet har modtaget med henblik på indførsel i ejerbogen, men som endnu ikke er indført i ejerbogen.

Ret til deltagelse er endvidere betinget af, at aktionæren har løst adgangskort.

Adgangskort

Adgangskort til generalforsamlingen skal rekvireres på selskabets kontor senest fredag den 1. april 2011.

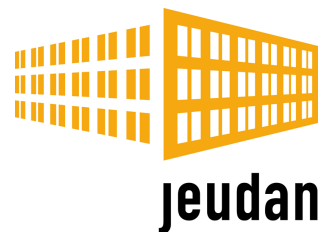
Fuldmagt

Fuldmagts- og brevstemmeblanket til afgivelse af fuldmagt fremsendes sam-men med indkaldelsen til generalforsamlingen til alle navnenoterede aktionærer og kan desuden rekvireres ved henvendelse til selskabet. Blanketten kan tillige downloades fra selskabets hjemmeside www.jeudan.dk og sendes til selskabet på fax nr. 70 10 60 71. Såfremt blanketten anvendes, skal den udfyldte og un-derkrevne blanket være VP Investor Services eller selskabet i hænde senest fredag den 1. april 2011. VP Investor Services adresse og fax nr. er Weide-kampsgade 14, Postboks 4040, 2300 København S, fax: +45 4358 8867. En scannet version kan e-mailles til vpinvestor@vp.dk.

Brevstemme

Aktionærer kan endvidere brevstemme. Fuldmagts- og brevstemmeblanket til afgivelse af stemmer fremsendes sammen med indkaldelsen til generalforsam-lingen til alle navnenoterede aktionærer og kan desuden rekvireres ved hen- vendelse til selskabet. Blanketten kan tillige downloades fra selskabets hjem- meside www.jeudan.dk og sendes til selskabet på fax nr. 70 10 60 71. Såfremt

Meddelelse nr. 207
14. marts 2011



blanketten anvendes, skal den udfyldte og underskrevne blanket være VP Investor Services eller selskabet i hænde senest tirsdag den 5. april 2011. VP Investor Services adresse, fax nr. og e-mailadresse er anført ovenfor.

Spørgsmål

Aktionærer kan frem til datoen for generalforsamlingen stille spørgsmål om forhold, som er af betydning for bedømmelsen af årsrapporten og selskabets stilling i øvrigt eller om punkter, hvorom beslutning skal træffes på generalforsamlingen, ved skriftlig henvendelse til Jeudan A/S, Sankt Annæ Plads 13, 1250 København K, att. Direktionen, eller pr. e-mail til info@jeudan.dk.

Den 14. marts 2011

Bestyrelsen for Jeudan A/S

Overordnede retningslinjer for incitaments aflønning 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 incitaments aflønning 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 incitamentsaflønnning af direktionen, jf. selskabslovens § 139. Regningslinjerne, der er godkendt af generalforsamlingen, er tilgængelige på selskabets hjemmeside”.

Meddelelse nr. 207
14. marts 2011

10. Offentliggørelse

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

Vedtaget af den ordinære generalforsamling den 6. april 2011

Som dirigent:

Henrik Thouber

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.

Meddelelse nr. 207
14. marts 2011

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 direktionensmedlem 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.

Meddelelse nr. 207
14. marts 2011

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