

VEDERLAGSPOLITIK FOR JEUDAN A/S

Baggrund og formål

I henhold til selskabslovens § 139 og § 139 a, skal selskabets bestyrelse udarbejde en klar og forståelig vederlagspolitik for aflønning af selskabets ledelsesmedlemmer.

Formålet med vederlagspolitikken er at fastlægge rammerne for aflønning af selskabets bestyrelse og registrerede direktion.

Det er overordnet bestyrelsens opfattelse, at vederlagspolitikken skal sikre, at selskabet er i stand til at tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede bestyrelses- og direktionsmedlemmer, og at aflønningen dermed bidrager til Jeudans strategi, langsigtede interesser og bæredygtighed.

Det er endvidere bestyrelsens opfattelse, at vederlagspolitikken skal understøtte Jeudans strategi og skal skabe interessesammenfald mellem Jeudans direktion og aktionærer, ligesom den skal tilgodese såvel kort- som langsigtede mål. På den baggrund fastlægger vederlagspolitikken, at direktionens aflønning kan bestå af en fast løn med mulighed for lønregulering, kontant bonus og arbejdsrelaterede goder. Bonusaftaler kan være både løbende, enkeltstående og begivenhedsbaserede. Bestyrelsen aflønnes med et fast vederlag som godkendes årligt af aktionærerne.

Ved udarbejdelsen af vederlagspolitikken er løn og ansættelsesvilkår for selskabets medarbejdere taget i betragtning, idet aflønningen af selskabets medarbejdere følger de samme overordnede principper som aflønning af direktionen via aflønning med fast løn, sædvanlige goder afhængig af bl.a. indplacering i organisationen, anciennitet og erfaring samt mulighed for kontant bonus ved opnåelse af specifikke mål. På denne måde sikres det, at aflønningen af medarbejderne bidrager til Jeudans strategi, langsigtede interesser og bæredygtighed.

Bestyrelsens vederlag

Selskabets bestyrelse aflønnes med et fast honorar og modtager ikke incitamentsaflønning.

Bestyrelsens grundhonorar 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.

Formanden modtager 3 gange grundhonorar, og næstformanden modtager 2 gange grundhonorar. Medlemskab af revisions- og risikoudvalget honoreres med et udvalgshonorar fastsat af generalforsamlingen. Formanden for revisions- og risikoudvalget modtager 3 gange udvalgshonorar.

Generalforsamlingen godkender bestyrelsens honorar for igangværende regnskabsår.

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 Jeudans fortsatte mulighed for at tiltrække, fastholde og motivere en kvalificeret direktion.

Direktionens samlede vederlag kan sammensættes af følgende komponenter:

- a. Fast årsgage, inkl. pension
- b. Arbejdsrelaterede goder såsom bil, telefon, avis m.m.
- c. Kontant bonus

Den samlede værdi på tildelingstidspunktet af en kontant bonus kan for et direktionsmedlem i det enkelte år maksimalt andrage 1/3 (en tredjedel) af den total værdi af den faste årsgage, inkl. pension og de arbejdsrelaterede goder (punkt a og b).

Kontant bonus kan bestå i f.eks. 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. På den måde bidrager den kontante bonus til selskabets strategi, langsigtede interesser og bæredygtighed.

Mulighed for at tilbagekræve variabel aflønning

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.

Varigheden af kontrakter

For direktionens vedkommende udgør opsigelsesvarslet 8-18 måneder fra Selskabets side og 4-8 måneder fra direktørens side. Medlemmer af bestyrelsen vælges for ét år ad gangen på selskabets ordinære generalforsamling.

Fravigelse fra vederlagspolitikken

Bestyrelsen kan under særlige omstændigheder, herunder i forbindelse med fastholdelse eller rekruttering til direktionen, fravige vederlagspolitikken bestemmelser om opsigelsesvarsel og at den samlede værdi på tildelingstidspunktet af en kontant bonus for et direktionsmedlem maksimalt kan andrage 1/3 af den total værdi af den faste årsgage, inkl. pension og arbejdsrelaterede goder. Det er en betingelse for fravigelse, at bestyrelsens beslutning herom træffes på baggrund af en begrundet indstilling fra nominerings- og vederlagsudvalget.

Beslutningsproces ved udarbejdelse, revision og gennemførelse af vederlagspolitikken

Bestyrelsen udarbejder vederlagspolitikken på baggrund af anbefalinger fra nominerings- og vederlagsudvalget og foretager en årlig gennemgang heraf. Det er bestyrelsens vurdering, at der ikke er interessekonflikter i forbindelse med fastlæggelsen af politikken, idet direktionen ikke deltager i udarbejdelsen, og idet bestyrelsens honorar godkendes årligt af aktionærerne.

Generalforsamlingen skal godkende vederlagspolitikken mindst hvert 4. år og i øvrigt ved enhver væsentlig ændring.

Denne politik er godkendt af bestyrelsen den 21. februar 2024 og af generalforsamlingen den 9. april 2024. Politikken er tilgængelig på selskabets hjemmeside, www.jeudan.dk.