

Vederlagspolitik for bestyrelse og direktion i SIG A/S

Overordnede retningslinjer for incitamentsafløkning af selskabets ledelse i henhold til selskabslovens 139 samt vederlagspolitik

Incitamentsafløkning:

Inden et børsnoteret aktieselskab kan indgå en konkret aftale om incitamentsafløkning med et medlem af ledelsen, skal bestyrelsen i henhold til selskabslovens § 139 have fastsat overordnede retningslinjer for selskabets incitamentsafløkning af selskabets ledelse & bestyrelse.

SIG anvender incitamentsordninger for både selskabets ledelse og bestyrelse. Fra og med 2020 er organisationen ændret, således at denne består af en CEO og en meget operationel og arbejdende bestyrelse. Bestyrelsen vil derfor også få mulighed for at deltage i et matching warrantprogram løbende som led i selskabets værdiskabelse.

Disse retningslinjer vedrører afløkning af direktionen og bestyrelsen og er udarbejdet i overensstemmelse med selskabslovens § 139.

Hovedformålet med retningslinjerne er at fastsætte rammerne for de variable lønkomponenter under hensyntagen til selskabets kort- og langsigtede mål.

Aftaler om incitamentsbaseret afløkning, der er indgået inden vedtagelsen af disse retningslinjer, fortsætter på de aftalte vilkår.

1. Samlet afløkning af medlemmer af direktionen

Direktionens samlede vederlag består af:

- En fast grundløn og visse andre goder
- Et matching warrantprogram

2. Retningslinjer for warrantprogrammet

Bestyrelsen ønsker at bruge et matching warrantprogram til at motivere og fastholde medlemmerne af bestyrelsen og Programmet tager udgangspunkt i, at man kan investere i aktier i selskabet til markedspris, og herefter vil man i en periode på op til 3 år blive tildelt warrants, som hver giver indehaveren ret til at

tegne én aktie a nominelt kr. 0,50 i selskabet til en pris svarende til lukkekursen på en give dato. Både ledelse og bestyrelse kan deltage i programmet.

3. Ændring eller afvikling af incitamentsordninger

Bestyrelsen kan ændre eller afvikle en incitamentsordning, der er indført i henhold til disse retningslinjer.

Ændringer kan dog kun foretages inden for rammerne af disse retningslinjer. Mere omfattende ændringer skal godkendes på generalforsamlingen. Ved vurderingen af, om dette er nødvendigt, indgår kriterier som bl.a. selskabets udvikling, ændret lovgivning, valutakontrol, offentlig regulering m.v.

Aftaler om incitamentsbaseret aflønning, der er indgået inden vedtagelsen af disse retningslinjer, fortsætter på de aftalte vilkår.

4. Specielle opgaver

Bestyrelsen kan i særlige tilfælde, hvor bestyrelsen finder det hensigtsmæssigt, at der løses specielle opgaver, eller bestyrelsen vurderer, at der er opstået en situation, hvor en særlig indsats kræves, indgå andre aftaler med ledelsen eller et bestyrelsesmedlem, som kan lede til udbetaling af en yderligere betaling. Denne betaling kan maksimalt udgøre op til et års grundløn.

5. Offentliggørelse af retningslinjerne

Disse retningslinjer er godkendt på selskabets ordinære generalforsamling 12. april 2024.

Retningslinjerne er offentliggjort på selskabets hjemmeside (www.sca-inv-group.com) hurtigst muligt efter vedtagelsen på generalforsamlingen.

Derudover er der i henhold til selskabslovens § 139, stk. 2, optaget en bestemmelse i vedtægterne om, at selskabet har udarbejdet retningslinjer for incitamentsaflønning af selskabets ledelse, og at disse er vedtaget på selskabets generalforsamling.

Vederlagspolitik

Disse retningslinjer vedrører aflønning af SIG's direktion og bestyrelse.

1. Generelle principper for aflønning af bestyrelsen

Bestyrelsen vurderer løbende størrelsen af bestyrelsens honorar efter anbefaling fra formandskabet.

Bestyrelsens aflønning for det pågældende år godkendes hvert år på den ordinære generalforsamling.

Bestyrelsens aflønning udgøres af en fast grundløn og tillige har bestyrelsen mulighed for at deltage i matching warrantprogrammer, som alene kan udløses, hvis der ejes aktier i selskabet i hele perioden programmet løber, og at en evt. warrantpræmie afspejler en for selskabet positiv kursudvikling eller opnåelse af andre for aktionærene værdiskabende ting som opnåelse af et resultat eller at virksomheden f.eks. fusioneres eller sælges.

Bestyrelsens faste honorar fastsættes på et niveau, der afspejler markedet, og afspejler bestyrelsesmedlemmernes kvalifikationer og indsats set i lyset af koncernens kompleksitet, arbejdets omfang og antallet af bestyrelsesmøder.

Bestyrelsesmedlemmerne modtager et fast honorar på DKK 125.000, mens formandens honorar udgør DKK 300.000 og Formanden for revisionsudvalget oppebærer et tillæg på DKK 60.000. De øvrige medlemmer af revisionsudvalget oppebærer ikke længere supplements aflønning. Formanden for selskabets ejendomsudvalg oppebærer et tillæg på DKK 35.000.

Rejse- og opholdsudgifter mv. i forbindelse med bestyrelsesmøder samt udgifter i relation til relevant uddannelse refunderes efter regning.

2. Generelle principper for aflønning af direktionen

Det samlede vederlag til et medlem af direktionen skal være konkurrencedygtigt i forhold til andre tilsvarende selskaber i Danmark og resten af Europa. Det samlede vederlag er sammensat af forskellige elementer på baggrund af branchekutyme og koncernens særlige krav.

Bestyrelsen ønsker at give direktionen et incitament til at sikre en fortsat positiv udvikling i SIG med deraf følgende værditilvækst for SIG's aktionærer. Bestyrelsen er af den opfattelse, at de bedste resultater opnås, når direktionen har en fast løn samt et matching warrantprogram, hvor den samlede honorering så er afhængig af at SIG når sine individuelle kort- og langsigtede mål.

3. Samlet aflønning af direktionen

Direktionens samlede vederlag består af:

- En fast grundløn og visse andre goder
- Et aktiebaseret warrantprogram

Direktionen får stillet forskellige arbejdsrelaterede goder til rådighed, for eksempel telefon, pc, økonomiske tidsskrifter, firmabetalt internet/Tv licens. Omfanget og størrelsen af de enkelte goder forhandles imellem direktøren og bestyrelsesformanden.

Direktørens ansættelseskontrakt indeholder også en bestemmelse om opsigelse, hvor opsigelsesperiode på 6 måneder fra direktøren, og 12 måneder for selskabet.

4. Offentliggørelse af retningslinjerne

Disse retningslinjer er godkendt på den ordinære generalforsamling den 12. april 2024 og er offentliggjort på selskabets hjemmeside (www.sci-inv.group.dk) hurtigst muligt efter deres vedtagelse på generalforsamlingen.