



## **Overordnede retningslinier for selskabets aflønning af bestyrelse og direktion.**

### **Bestyrelsen**

Bestyrelsens medlemmer modtager et fast årligt honorar. Bestyrelsens formand og næstformand oppebærer et tillæg til bestyrelseshonoraret. Honorarets og tillæggenes størrelser godkendes af generalforsamlingen og oplyses i årsrapporten. Honoraret fastsættes på et konkurrencedygtigt niveau i forhold til sammenlignelige selskaber samt under hensyntagen til bestyrelsesarbejdets omfang og karakter i Sanistål. Herudover kan den samlede bestyrelse beslutte at honorere de enkelte medlemmer for deltagelse i udvalgsarbejde i forhold til arbejdets omfang og karakter. Sådant udvalgshonorering skal specificeret fremgå af årsrapporten for det pågældende år og derigennem forelægges generalforsamlingen.

### **Direktionen**

#### **Generelt**

Bestyrelsen vurderer og fastlægger en gang om året de enkelte direktørers samlede aflønning på grundlag af en indstilling herom fra formandskabet. Overordnet skal honoreringen ligge på et konkurrencedygtigt niveau i forhold til andre, sammenlignelige danske selskabers ledelser.

Direktionens aflønning består af en fast bruttogage, en variabel bonus og en tildeling af aktieoptioner, samt fri bil og enkelte andre benefits. Værdien af den samlede aflønning oplyses i årsrapporten samlet for direktionen, og de konkrete vilkår for optjening af bonus og optioner vil hvert år være beskrevet i årsrapporten.

Denne vederlagsstruktur skal tjene hensynet til sikkerhed (fast gage), variation med korttidsresultaterne (bonus) samt variation med langtidsresultaterne (aktieoptioner). Aktieoptionerne skal derudover tjene til at knytte direktørerne tættere til selskabet og til at skabe interessefællesskab med selskabets aktionærer.

#### **Bonus**

**Årsbonus** er en kontant honorering, som relaterer sig til aktiviteten i det enkelte år. Den udbetales kontant, når et årsregnskab er godkendt af generalforsamlingen. Størrelsen af årsbonus afhænger af opnåelsen i bonusåret af et eller flere mål, som fastlægges af bestyrelsen ved årets begyndelse under hensyntagen til den konkrete situation. Årsbonus kan højst udgøre en tredjedel af den faste årlige bruttogage.

#### **Aktieoptioner**

Aktieoptioner skal medvirke til at motivere en adfærd, som støtter opfyldelsen af selskabets langsigtede mål. Sanistål arbejder med et løbende, revolverende optionsprogram, hvor de enkelte års tildelinger er delvist afhængige af opnåelse af nogle mål, som år for år fastsættes af bestyrelsen. Derudover kan bestyrelsen fastlægge særlige programmer, når omstændighederne tilsiger det.



**Det løbende, revolverende optionsprogram** besluttes af bestyrelsen år for år – eventuelt for flere år ad gangen – og det indebærer, at hver direktør fast hvert år tildeles optioner til køb af aktier, som på tildelingstidspunktet har en børsværdi svarende til højst 3 måneders bruttoløn. Herudover tildeles der hvert år et varierende antal optioner til køb af aktier, ligeledes med en maksimal værdi svarende til højst 3 måneders bruttoløn. Tildelingen heraf sker i henhold til opfyldelse af mål, som fastsættes af bestyrelsen, og som kan være sammenfaldende med årets bonusmål. Optionskursen fastsættes til gennemsnitskursen på 10 børsdage efter offentliggørelsen af årsrapporten for optjeningsåret. Aktieoptionerne vil kunne udnyttes tidligst 2 og senest 6 år efter tildelingen. Optionerne kan ikke kontantafregnes, og de er normalt dækket af selskabets beholdning af egne aktier.

Det løbende optionsprogram omfatter tillige en gruppe af ledende medarbejdere efter bestyrelsens bestemmelse. Programmet omfatter – på ethvert tidspunkt - en andel af aktiekapitalen, hvis størrelse varierer med den detaljerede udformning af vilkårene, med summen af bruttogagerne for de omfattede, med målopfyldelsen, med udnyttelseskurserne, og med den faktiske optionsudnyttelse. Bestyrelsen vil ved beslutningen om hvert års program drage omsorg for, at den samlede andel af aktiekapitalen, som programmet omfatter, ikke på noget tidspunkt overstiger 5 % af selskabets samlede aktiekapital.

**Særlige optionsprogrammer** kan besluttes af den samlede bestyrelse, når den i specielle situationer vurderer, at det vil være i selskabets og aktionærernes interesse at skabe ekstraordinære, langsigtede incitamenters for direktionen og eventuelt andre ledende medarbejdere. Sådanne eventuelle, særlige programmer til direktionen og andre ledende medarbejdere kan tilsammen maksimalt – til enhver tid - omfatte 2 % af aktiekapitalen, de skal afdækkes af egne aktier, og vilkårene skal udformes sådan, at udnyttelseskursen som minimum dækker en rimelig forrentning af investeringen i egne aktier indtil udnyttelsestidspunktet.

Aalborg, april 2008.