

Scandinavian Investment Group A/S:

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

A) Incitamentsaflønning

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

Scandinavian Investment Group A/S ("SIG") har anvendt incitamentsordninger for selskabets koncernledelse, ledelse og medarbejdere i mange år. Bestyrelsen har tidligere ikke modtaget incitamentsaflønning. Fra og med 2020 har SIG ændret organisationen, således at denne består af en CEO og en meget operationel og arbejdende bestyrelse. Bestyrelsen vil derfor også få mulighed for at deltage i warrantprogrammet.

Disse retningslinjer vedrører aflønning 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 aflønning, der er indgået inden vedtagelsen af disse retningslinjer, fortsætter på de aftalte vilkår.

1. Samlet aflønning af medlemmer af direktionen

Direktionens samlede vederlag består af:

- (i) en fast grundløn og visse andre goder
- (ii) en kortsigtet incitamentsordning (kontant bonus)
- (iii) warrantprogram

2. Retningslinjer for den kortsigtede incitamentsordning for direktionen

Der kan opnås en årlig kontant bonus på op til 30 % af den faste grundløn beregnet på grundlag af den

senest godkendte faste løn. Den kontante bonus har til formål at øge fokus på de fastsatte mål.

De generelle retningslinjer herfor er som følger:

- Direktionen modtager en årlig kontant bonus, hvis størrelse afhænger af, om direktionen når de individuelle mål, der tidligere er aftalt med selskabets bestyrelsesformand.
- Bonussens størrelse kan ikke overstige et beløb svarende til 30 % af den faste grundløn beregnet på grundlag af den senest godkendte faste løn.

3. Retningslinjer for warrantprogrammet

Bestyrelsen ønsker at bruge et warrantprogram til at motivere og fastholde medlemmerne af bestyrelse, direktion og organisation. Warrantprogrammet tager udgangspunkt i, at man kan investere i aktier i selskabet til markedspris med maksimal 5 % rabat, 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 given dato.