

Overordnede retningslinjer for incitamentsaf lønning

Generelt

I henhold til selskabslovens §139 skal bestyrelsen i et børsnoteret selskab, inden det indgår en konkret aftale om incitamentsaf lønning med et bestyrelses- eller direktionsmedlem have fastsat overordnede retningslinjer for incitamentsaf lønning. Retningslinjerne skal være behandlet og godkendt af selskabets generalforsamling.

Formålet med SmallCap Danmark A/S's anvendelse af incitamentsaf lønning er at fremme ledelsesdispositioner, der realiserer selskabets overordnede målsætning om at skabe høj, langsigtet værditilvækst for dets aktionærer.

Konkrete programmer og aftaler om incitamentsaf lønning er underlagt nærværende retningslinjer. Ved udformningen af sådanne konkrete programmer og aftaler lægges der vægt på enkelthed og transparens.

Der er ingen incitamentprogrammer for bestyrelsesmedlemmer. Nærværende retningslinjer vedrører ordninger for direktionen.

Selskabet anvender to former for incitamentsaf lønning; 1) bonus, der honorerer opnåede afkast udover den generelle udvikling i small cap markedet (relativt afkast) og 2) optioner / warrants, der honorerer værdiskabelse udover et fast, absolut afkastkrav (absolut afkast).

Bonus

Optjening af bonus sker på basis af årets resultat og forudsætter at resultatet er positivt og at årets afkast overstiger udviklingen i benchmark. Samlet bonus til selskabets medarbejdere, herunder direktionen, kan maksimalt udgøre 20% af årets merafkast i forhold til benchmark.

Optioner / warrants

Tildeling af optioner / warrants skal ikke være afhængig af opnåelse af bestemte mål. Der skal ikke betales vederlag for tildelte optioner / warrants. Nutidsværdien (opgjort i overensstemmelse med IFRS) af tildelte optioner / warrants kan maksimalt udgøre 50% af den ansattes faste årsløn.

Udnyttelseskursen for tildelte optioner / warrants kan ikke være lavere end børskursen på tildelingstidspunktet. Udnyttelseskursen opskrives over tid. Tildelte optioner / warrants vil tidligst kunne udnyttes 2 år efter tildeling og senest 5 år efter, hvorefter de bortfalder.

Optioner / warrants kan efter bestyrelsens nærmere beslutning honoreres med egne aktier eller ved nyudstedelse.

Ændringer og afvikling af incitamentprogrammer

Bestyrelsen kan ændre eller afvikle incitamentprogrammer og aftaler indført i medfør af nærværende retningslinjer. Sådanne ændringer kan dog kun ske indenfor rammerne af disse retningslinjer. Videregående ændringer skal godkendes af generalforsamlingen.

Godkendelse og offentliggørelse

I selskabets vedtægter er i overensstemmelse med selskabslovens §139, stk. 2 optaget en bestemmelse om, at generalforsamlingen den 22. april 2010 har vedtaget overordnede retningslinjer for incitamentsaf lønning. Retningslinjerne er gældende indtil generalforsamlingen vedtager nye eller ændrede retningslinjer.