



9. april 2008

RU20 / 2008

Selskabsmeddelelse

Ønsker De yderligere oplysninger, er De velkommen til at kontakte
Steen Weirsøe, bestyrelsesformand, tlf. 3955 9700

Retningslinjer for incitamentsprogram

Vedlagt fremsendes de af bestyrelsen vedtagne overordnede retningslinier for incitamentsaflønnning af den registrerede ledelse i Royal Unibrew A/S. Godkendelse af retningslinjerne er på dagsorden for generalforsamlingen, som afholdes den 28. april 2008.

Eventuelle spørgsmål bedes rettet til undertegnede på telefon 3955 9700.

Med venlig hilsen
Royal Unibrew A/S

Steen Weirsøe
Bestyrelsesformand

**Overordnede retningslinier for incitamentsaflønning
af den registrerede ledelse i Royal Unibrew A/S
vedtaget af generalforsamlingen**

Ifølge Aktieselskabslovens § 69b, stk. 1, skal bestyrelsen – inden der indgås konkrete aftaler om incitamentsaflønning med medlemmer af selskabets bestyrelse eller direktion - have fastsat overordnede retningslinier herfor. Sådanne retningslinier skal være behandlet og godkendt på selskabets generalforsamling, og oplysning herom skal være optaget i selskabets vedtægter.

1. Generelle principper

Det er bestyrelsens opfattelse, at en kombination af fast og resultatafhængig løn for direktionen er med til at sikre, at selskabet kan tiltrække og fastholde nøglepersoner, samtidig med at direktionen gennem en delvist incitamentsbaseret aflønning får en tilskyndelse til værdiskabelse til fordel for aktionærerne.

Formålet med de overordnede retningslinier er at fastsætte rammerne for den variable løndel under respekt af selskabets kort- og langsigtede mål, og således at det sikres, at aflønningsformen ikke leder til uforsigtighed eller til urimelig adfærd eller accept af risiko.

2. Omfattede personer

a. Bestyrelsen

Bestyrelsen honoreres med et kontant vederlag, der årligt godkendes af generalforsamlingen i forbindelse med godkendelsen af årsrapporten for det pågældende år

I forbindelse med særligt omfattende ad hoc arbejde i udvalg kan bestyrelsen på basis af arbejdets omfang fastsætte et særligt honorar.

Bestyrelsen modtager ikke aktiebaseret honorering, og idet det kontante bestyrelseshonorar besluttet og godkendes på det efterfølgende års generalforsamling anses bestyrelsen ikke for at modtage incitamentsaflønning, og bestyrelsens honorering omfattes derfor ikke af nærværende overordnede retningslinier.

b. Direktionen

Nærværende overordnede retningslinier for incitamentsaflønning vedrører de til enhver tid til Erhvervs- og Selskabsstyrelsen anmeldte direktører, idet andre personalegrupper uden for rammerne af disse retningslinier kan have (og normalt vil have) bonus- eller anden incitamentsaflønning inkluderet i deres respektive ansættelsesvilkår. Den registrerede direktion skal ifølge vedtægterne bestå af en eller flere direktører og består p.t. af 4 medlemmer.

Direktionens ansættelsesvilkår og aflønning aftales konkret mellem den enkelte direktør og bestyrelsen inden for rammerne beskrevet i nærværende overordnede retningslinier, og aflønningen vil normalt indeholde samtlige de i pkt. 3 anførte elementer.

3. Vederlagselementer

Direktørens samlede vederlag sammensættes af følgende komponenter:

- a. fast løn ("Bruttoløn"),
- b. sædvanlige accessoriske goder såsom bil, telefon, avis m.m.,
- c. kontant bonus, jf. pkt. 4 nedenfor, samt

d. aktieoptioner, jf. pkt. 5 nedenfor.

4. Kontant bonus

Det enkelte medlem af direktionen kan tillægges en årlig ordinær kontant bonus, der maksimalt kan udgøre 40 % af den pågældendes Bruttoløn beregnet på baggrund af lønnen ultimo det forudgående år. Denne ordinære kontante bonus har til hensigt at sikre opfyldelsen af selskabets kortsigtede mål. Udbetalingen af bonus og størrelsen heraf vil derfor afhænge af opfyldelsen af de mål, som aftales for et år ad gangen. Disse vil primært relatere sig til opnåelse af selskabets budgetterede resultater eller opnåelse af økonomiske nøgletal eller andre målbare personlige resultater af økonomisk eller ikke økonomisk karakter. Bonus er indenfor disse rammer fastsat således, at ordinær bonus maksimalt kan udgøre 40 %. Bonus forventes at komme til udbetaling med et beløb svarende til 10 % af Bruttolønnen ved opnåelse af de budgetterede mål. I de kommende år forventes budgetopnåelse – indenfor de anførte rammer - at medføre opnåelse af ordinær bonus med en stigende procentdel af Bruttolønnen.

Udover den ovennævnte ordinære kontante bonus kan bestyrelsen - hvis den skønner det hensigtsmæssigt for at opfylde målene om at tiltrække og fastholde nøglepersoner samt for konkret at tilskynde til værdiskabelse for aktionærerne – helt ekstraordinært tildele de enkelte direktionsmedlemmer en supplerende diskretionær bonus, herunder f.eks. i form af fastholdelsesbonus, loyalitetsbonus eller bonus for en særlig indsats.

5. Aktieoptioner

Medlemmer af direktionen kan tildeles optioner. Sådanne tildelinger har til hensigt at sikre værdiskabelse og opfyldelse af selskabets langsigtede mål. Optionsordningen er aktiebaseret. Tildeling kan ske årligt, normalt i forbindelse med selskabets aflæggelse af årsrapport.

Optionerne kan normalt tidligst udnyttes 3 år efter tildelingen og vil normalt bortfalde, såfremt de ikke er udnyttet senest 5 år efter tildelingen.

Med henblik på at tilstræbe såvel flerårig budgetopfyldelse som langsigtet strategiopnåelse vil optioner til direktionen normalt være opdelt i såvel "ordinære optioner" som optioner relateret til den konkrete strategiplan. De ordinære optioner vil typisk være opdelt således, at halvdelen er ubetingede, medens udnyttelse af den anden halvdel er betinget af opnåelse af særlige budgetmål. Udnyttelse af optioner relateret til en strategiplan vil være betinget af opnåelsen af visse mål specificeret deri.

Udnyttelseskursen for optionerne kan normalt ikke være mindre end børskursen for selskabets aktier på tildelingstidspunktet eller det tidspunkt, hvor der forud herfor er offentliggjort en regnskabsmeddelelse, jf. dog de nedenfor omtalte "double up-optioner", der er relateret til opfyldelsen af selskabets strategiplan, og derfor – uanset tildelingstidspunkt - vil kunne have en udnyttelseskurs, der er baseret på børskursen på tidspunktet for strategiplanens oprindelige vedtagelse eller ved første tildeling. For det pt. gældende optionsprogram er udnyttelseskursen for "double-up-optionerne" fastsat som et gennemsnit af børskursen over 10 dage efter offentliggørelsen af regnskabsmeddelelsen i februar 2008, og denne kurs vil også blive benyttet ved tildeling af supplerende double-up-optioner indenfor denne strategiplans løbetid.

Selskabet vil løbende afdække tildelte optioner med opkøb af egne aktier, således at der ikke skal gennemføres kapitaludvidelse for at levere de aktier, der omfattes af tildelte optioner.

Direktionens 4 medlemmer havde som anført i Årsrapport 2007 i alt 50.053 udestående optioner vedrørende tildelinger for 2007 og tidligere. Heraf er tildelt i alt 14.305 optioner for 2007. De nævn-

te optioner vil kunne udnyttes i perioden indtil 2013 til udnyttelseskurser, der varierer mellem 401 og 695. Direktionens optioner havde pr. 31. december 2007 i alt en beregnet værdi på DKK 5,8 mio., jf. i det hele beskrivelsen i Årsrapport 2007, side 24 og note 4, side 59. Værdiansættelse foretages årligt i årsrapporten efter Black & Scholes-modellen.

Tildeling foretages således, at der maksimalt kan tildeles et antal ordinære optioner svarende til modtagerens Bruttoløn divideret med den relevante børskurs på eller omkring tildelingstidspunktet (normalt som et gennemsnit over 10 dage, jf. ovenfor). De særlige optioner relateret til den til enhver tid værende strategiplan (som de pt. gældende double-up-optioner knyttet til strategiplanen af samme navn) kan herudover maksimalt tildeles med en værdi svarende til 50 % af Bruttolønnen inden for et år.

6. Godkendelse

Nærværende overordnede retningslinier forelægges for selskabets ordinære generalforsamling den 28. april 2008. Efter generalforsamlingens godkendelse vil følgende bestemmelse blive indsat som § 25, stk. 3 i selskabets vedtægter:

"Selskabet har vedtaget retningslinier for incitamentsaflønnning af ledelsen, jf. Aktieselskabslovens § 69b. Retningslinierne, der er godkendt af generalforsamlingen, er tilgængelige på selskabets hjemmeside".

7. Offentliggørelse

De til enhver tid gældende generelle retningslinier for incitamentsaflønnning vil i henhold til Aktieselskabslovens § 69b, stk. 2, være tilgængelige på selskabets hjemmeside ("www.royalunibrew.com") med angivelse af, hvornår generalforsamlingen har godkendt retningslinierne.

På selskabets hjemmeside vil til enhver tid findes en oversigt over udestående optioner. I noterne til selskabets regnskab vil være optaget en oversigt over direktionens samlede lønninger, ligesom tildelte og udestående optioner vil være angivet og værdisat.