

RETNINGSLINJER FOR INCITAMENTSPROGRAM FOR LEDELSEN I HENHOLD TIL AKTIESELSKABSLOVENS § 69 B

1. INDLEDNING

Bestyrelsen i et selskab med aktier optaget til handel på OMX Nordic Exchange Copenhagen A/S, First North skal i henhold til aktieselskabslovens § 69 b, fastsætte overordnede retningslinjer for selskabets incitamentsaf lønning af bestyrelsen og direktionen ("Ledelsen"), inden bestyrelsen indgår konkrete aftale om incitamentsaf lønning med et Ledelsesmedlem.

Retningslinjerne skal være behandlet og godkendt på selskabets generalforsamling.

Nærværende retningslinjer omhandler således de overordnede retningslinjer vedrørende incitamentsprogrammer for Ledelsen i esoft systems a/s ("esoft systems" eller "Selskabet"). Ved Ledelsen forstås de til Erhvervs- og Selskabsstyrelsen anmeldte bestyrelsesmedlemmer og direktører.

2. GENERELLE PRINCIPPER

Med henblik på at skabe et interessesammenfald mellem esoft systems' Ledelse og esoft systems' aktionærer og for at tilgodese såvel korte som langsigtede mål anser bestyrelsen i esoft systems ("Bestyrelsen") det for hensigtsmæssigt, at der etableres incitamentsprogrammer for esoft systems' Ledelse.

Incitamentsprogrammer kan bestå af enhver form for variabel aflønning, herunder forskellige aktiebaserede instrumenter såsom aktieoptioner, tegningsrettigheder (warrants) og fantomaktier samt ikke-aktiebaserede bonusaftaler, både løbende, enkeltstående og begivenhedsbaserede. I det omfang at esoft system ønsker at indgå en konkret aftale om incitamentsprogrammer med medlemmer af Ledelsen, vil denne konkrete aftale være underlagt disse retningslinjer.

Hvorvidt et medlem af Ledelsen omfattes af et konkret incitamentsprogram og den konkrete udformning heraf, vil bero på om incitamentsprogrammet varetager det grundlæggende hensyn til at skabe interessesammenfald mellem esoft systems' Ledelse og esoft systems' aktionærer og for at tilgodese såvel korte som langsigtede mål for Selskabet.

Yderligere elementer i vurderingen af hensigtsmæssigheden af et incitamentsprogram vil være Ledelsens hidtidige og forventede præstation, hensynet til motivation og loyalitet samt Selskabets situation og udvikling generelt.

3. AKTIEBASEREDE INSTRUMENTER

Værdien af de aktiebaserede instrumenter, der tildeles inden for et givent regnskabsår, vil for det enkelte medlem af Ledelsen kunne andrage op til 25 % af dennes faste årsløn eller vederlæggelse.



Den anslåede nutidsværdi af de aktiebaserede incitamentsprogrammer, der er omfattet af disse retningslinjer, opgøres baseret på en beregning i overensstemmelse med International Financial Reporting Standards (IFRS).

Udnyttelseskursen for aktieinstrumentet kan ikke være mindre end børskursen for esoft systems' aktier på udstedelsestidspunktet. Ledelsen betaler ikke vederlag for aktieinstrumentet, medmindre Bestyrelsen konkret beslutter andet.

Tildelingen kan ske på skattemæssige gunstige vilkår, der betyder, at Ledelsens gevinst beskattes lavere end ellers, mod at Selskabet ikke får skattefradrag for omkostningerne knyttet til tildelingen.

Bestyrelsen kan bestemme, at det tildelte aktieinstrument optjenes løbende over en periode på 3 år fra tildelingstidspunktet. De aktiebaserede instrumenter vil tidligst kunne udnyttes 3 år fra tildelingstidspunktet og vil senest skulle udnyttes 5 år fra tildelingen.

For det tilfælde at esoft systems, som led i et aktiebaseret incitamentsprogram, skal tilvejebringe aktier for at kunne opfylde sine forpligtelser i forbindelse med incitamentsprogrammet, kan dette ske ved tilbagekøb af egne aktier samt gennem esoft systems' til enhver tid eksisterende beholdning af egne aktier.

4. IKKE-AKTIEBASEREDE INSTRUMENTER

Et ikke-aktiebaseret instrument, typisk en bonusordning eller resultatkontrakt, kan have en varierende løbetid på op til flere år og / eller være betinget af, at bestemte begivenheder indtræffer vedrørende Selskabets virksomhed.

Andre alternativer til ikke-aktiebaserede instrumenter kan være fastholdelsesbonus, loyalitetsbonus eller lignende.

Udbetaling af bonus er betinget af, at de i konkret aftale definerede vilkår og mål er opnået helt eller delvist. Vilkårene og målene kan være personlige mål, der er knyttet til det pågældende Ledelsesmedlems egen præstation, mål baseret på esoft systems' resultater eller en relevant begivenheds indtræden.

I relation til løbende bonusordninger til Ledelsen vil disse give medlemmerne af Ledelsen mulighed for at opnå bonus pr. regnskabsår på op til 25 % af Ledelsesmedlemmernes faste årsløn eller vederlæggelse.

Efter Bestyrelsens skøn vil Ledelsesmedlemmerne under helt ekstraordinære forhold kunne opnå bonus på yderligere op til 33 % af den faste årsløn eller vederlæggelse. Såfremt dette sker, vil der blive redegjort herfor i årsrapportens beskrivelse af det enkelte Ledelsesmedlems vederlag.

5. ÆNDRINGER OG AFVIKLING AF INCITAMENTSPROGRAMMER

Ændringer i incitamentsprogrammer kan ske inden for rammerne af disse retningslinjer. Ved vurderingen af om Bestyrelsen skal foretage ændringer i eksisterende incitamentsprogrammer, indgår de hensyn, der blev lagt til grund ved programmets etablering. Videregående ændringer skal godkendes af generalforsamlingen.

6. OFFENTLIGGØRELSE OG IKRAFTTRÆDEN FOR KONKRETE AFTALER OM INCITAMENTS AFLØNNING

I Selskabets vedtægter optages en bestemmelse om, at generalforsamlingen har vedtaget retningslinjer for incitaments aflønning af Ledelsen, jf. aktieselskabslovens § 69 b, stk. 2.



J.nr. 19744

Nærværende retningslinjer vil efter godkendelse på esoft systems' ordinære generalforsamling den 25. september 2008 blive offentliggjort på esoft systems' hjemmeside (www.esoftsystems.com) med angivelse af, hvornår generalforsamlingen har godkendt retningslinjerne.

Såfremt generalforsamlingen på et senere tidspunkt ændrer retningslinjerne, vil de reviderede retningslinjer tilsvarende blive offentliggjort på esoft systems' hjemmeside med angivelse af, hvornår generalforsamlingen har ændret retningslinjerne.

Konkrete aftaler om incitamentsaflønnning kan tidligst indgås dagen efter, at de godkendte retningslinjer er offentliggjort på esoft systems' hjemmeside.