

OVERORDNEDE RETNINGSLINJER FOR INCITAMENTS AFLØNNING - af direktionen i PARKEN Sport & Entertainment A/S

1. Introduktion

I henhold til selskabslovens § 139 har PARKEN Sport & Entertainment A/S ("PSE") fastsat disse overordnede retningslinjer for PSEs incitaments aflønning af direktionen.

Retningslinjerne er vedtaget på PSEs generalforsamling.

2. Formål med incitaments aflønning

PSE anser det for formålstjenstligt, at der er en variabel aflønning af direktionen i PSE.

Formålet er, at honorere direktionen i forhold til opnåelse af aftalte parametre, som kan omfatte økonomiske, forretningsmæssige, ledelsesmæssige og sportslige målsætninger.

Det er hensigten at motivere til opnåelse af målsætninger og belønne de resultater, som direktionen leverer, og derigennem sikre en langsigtet værdiskabelse for PSEs aktionærer.

3. Omfattet personkreds

De overordnede retningslinjer for incitaments aflønning er gældende ved tildeling af incitaments aflønning til direktionen i PSE.

Ved direktion skal forstås de direktører, der er registreret som direktører hos Erhvervsstyrelsen.

Incitaments aflønning af øvrige ledende medarbejdere, herunder ikke-anmeldte direktører samt direktører i selskabets datterselskaber kan tildeles efter nærmere retningslinjer fastsat af bestyrelsen for PSE.

4. Generelle principper for tildeling af incitaments aflønning

Incitaments aflønning til direktionen skal udformes, så den udløses ved opnåelse af nærmere aftalte økonomiske, forretningsmæssige, ledelsesmæssige og sportslige målsætninger for den pågældende direktør.

Kriterierne skal fastlægges, så de belønner indfrielsen af opstillede målsætninger inden for den enkeltes ansvarsområde, og kriterierne skal virke fremmende for indfrielse af bestyrelsen og aktionærernes forventninger til direktionen.

Målene for incitaments aflønningen kan strække sig over en længere årrække, hvis dette findes hensigtsmæssigt.

5. Komponenter indeholdt i incitaments aflønning

Direktionens incitaments aflønning skal primært bestå i udbetaling af kontant bonus ved indfrielse af opstillede målsætninger.

Såfremt bestyrelsen skønner det hensigtsmæssigt vil en del af incitaments aflønningen til direktionen kunne bestå af aktiebaserede instrumenter som warrants og aktieoptioner.

5.1. Kontante bonusordninger

Direktionens kontante bonusordning skal afhænge af, hvorvidt opstillede målsætninger for det pågældende direktionsmedlem opfyldes.

For den variable lønandel, bortset fra den del der bestemmes af sportslige målsætninger, gælder følgende:

- Den aftalte variable lønandel udbetales med 100 % af den fastsatte "on target bonus", såfremt de fastsatte bonusparametre opnås. Hvis der er en positiv afvigelse af bonusparametrene kan den variable lønandel stige til maksimalt 150 % af on target bonus. Hvis der er en negativ afvigelse af

bonusparametrene kan dette føre til et fald til 50 % af on target bonus. Såfremt en given bundgrænse ikke opnås bortfalder den variable lønandel. Den variable lønandel kan ikke overstige 75 % af den faste løn.

- Bonusparametrene, der indgår i den variable lønandel, fastsættes år for år for den kommende måleperiode.
- Såfremt den variable lønandel udbetales på grundlag af oplysninger, der efterfølgende dokumenteres fejlagtige, kan PSE kræve hel eller delvis tilbagebetaling af de variable lønandele.

Kontant bonus til direktionen forfalder til betaling senest 30 dage fra bestyrelsens godkendelse af PSEs årsrapport.

Herudover kan bestyrelsen tildele direktionen en projektorienteret kontant bonus der udbetales ved realisering af et eller flere specifikke projekter, såfremt bestyrelsen skønner dette hensigtsmæssigt. Den ovenfor fastsatte begrænsning for størrelsen af den variable lønandel er ikke gældende ved projekt orienterede bonusser.

Bestyrelsen fastsætter retningslinjer for håndtering af bonus i tilfælde af opsigelse af en direktør eller ved direktørens opsigelse.

Bonusberegningsprincipperne og bonusparametrene kan fraviges diskretionært af bestyrelsen i forbindelse med endelig beslutning om udbetaling af "on target bonus" i forhold til håndtering af særlige poster og transferindtægter i årsrapporten.

5.2. Aktiebaserede instrumenter

Bestyrelsen kan diskretionært tildele direktionen warrants og/eller aktieoptioner i overensstemmelse med disse overordnede retningslinjer for incitamentsaflønnning.

Udgangspunktet for kursfastsættelsen vil være markedskursen (børskursen) på tildelingstidspunktet, men dette kan fraviges, såfremt bestyrelsen skønner det hensigtsmæssigt.

Udnyttelsen af tildelte aktiebaserede instrumenter skal i alle tilfælde ske i overensstemmelse med de til enhver tid gældende regler for insidere og ledende medarbejderes handel med PSEs værdipapirer.

6. Offentliggørelse

I PSEs vedtægter er der i overensstemmelse med selskabslovens § 139 indsat et punkt 13a, som angiver, at PSE har vedtaget retningslinjer for incitamentsaflønnning af PSEs direktion.

Retningslinjerne for incitamentsaflønnning er behandlet og godkendt på PSEs ordinære generalforsamling den 11. april 2019 og i forlængelse heraf offentliggjort på PSEs hjemmeside.