



OVERORDNEDE RETNINGSLINJER FOR INCITAMENTS AFLØNNING AF DIREKTIONEN
LAND & LEISURE A/S



OVERORDNEDE RETNINGSLINJER FOR INCITAMENTS AFLØNNING AF DIREKTIONEN I LAND & LEISURE A/S

1 Indledning

- 1.1 Nærværende dokument er de overordnede retningslinjer godkendt af generalforsamlingen i Land & Leisure A/S ("Selskabet") for incitamentsprogrammer, som kan tilbydes Selskabets direktionsmedlemmer i tillæg til deres faste årsløn.
- 1.2 Selskabets bestyrelse er ikke berettiget til incitaments aflønning. Imidlertid skal det faktum, at et medlem af Selskabets direktion også er medlem af Selskabets bestyrelsen, ikke forhindre dette medlem i at modtage incitaments aflønning i henhold til nærværende retningslinjer i dennes egenskab af direktionsmedlem.
- 1.3 I henhold til selskabslovens § 139 skal bestyrelsen i et dansk selskab, der har aktier optaget til handel på et EU-reguleret marked, forud for indgåelse af en konkret aftale om incitaments aflønning med et medlem af Selskabets direktion fastsætte overordnede retningslinjer for Selskabets incitaments aflønning af direktionen. Disse retningslinjer skal vedtages af Selskabets aktionærer på en generalforsamling.
- 1.4 Aftaler om incitaments aflønning af direktionsmedlemmer, der er indgået før vedtagelsen af nærværende retningslinjer, fortsætter på de allerede aftalte vilkår. Ændringer til allerede eksisterende aftaler såvel som indgåelse af nye aftaler med direktionsmedlemmerne er underlagt retningslinjerne nedenfor.
- 1.5 Nærværende retningslinjer træder i kraft, når de er vedtaget af generalforsamlingen og af Selskabets bestyrelse.

2 Incitaments aflønningens formål

- 2.1 De generelle formål med nærværende retningslinjer er at tiltrække, motivere og fastholde kompetente direktionsmedlemmer. Bestyrelsen tror på, at incitaments aflønning af direktionen er afgørende for at skabe et incitament for Selskabets direktion til at sikre Selskabets kort- og langsigtede målsætninger og til at fremme skabe bedste interesser.



3 Incitaments aflønningens enkelte dele

- 3.1 Selskabets direktionsmedlemmer modtager et fast årligt vederlag, som kan bestå af en kontant løn, eventuelt pensionsbidrag og andre goder. Derudover kan direktionsmedlemmerne modtage incitamentsbaseret aflønning, der består af en kontant bonus - løbende, engangsbaseret og/eller begivenhedsbaseret.

4 Kontante bonusordninger

- 4.1 Kontante bonusordninger kan bestå af en årlig bonus og/eller langsigtede bonusprogrammer med en varighed på op til fem år.
- 4.2 Hvert direktionsmedlem kan modtage bonus i henhold til punkt 4.1, når og hvis særlige betingelser, økonomiske mål, andre resultatmål, milepæle etc. for Selskabet og/eller Selskabets direkte eller indirekte datterselskaber og/eller associerede selskaber opnås i den relevante periode. For eksempel kan bonussen knytte sig til mål som EBITDA, nettoomsætning og/eller andre vækst- eller værdibestemmende skabende nøgleindikatorer (KPIs). Desuden kan bonussen knytte sig til en konkret begivenheds indtræden i den relevante periode for Selskabet og/eller Selskabets direkte eller indirekte datterselskaber og/eller associerede selskaber. Med forbehold for begrænsningerne i gældende lovgivning kan konkrete begivenheder være erhvervelse eller frasalg af et selskab, et forretningsområde eller en del deraf, gennemførelse af et overtagelsestilbud eller gennemførelse eller opnåelse af andre væsentlige transaktioner eller målsætninger. Endelig kan bonussen være baseret på personlige mål for den relevante periode. For en god ordens skyld præciseres det, at bonussens forskellige elementer kan kombineres (være kumulative), og de kan variere for hvert berettiget direktionssmedlem.
- 4.3 Den maksimale kontantbonus, der kan udbetales i gennemsnit pr. år i henhold til punkt 4.1, kan ikke overstige et beløb, der svarer til 50 % af den årlige grundløn for det berettigede direktionssmedlem. Den årlige grundløn skal omfatte grundløn udbetalt af Selskabet såvel som af hvert af Selskabets direkte eller indirekte datterselskaber og associerede selskaber.
- 4.4 Relevante betingelser, mål, milepæle etc. for de berettigede direktionssmedlemmer aftales skal til enhver tid aftales mellem bestyrelsen og direktionen.



5 Offentliggørelse

- 5.1 Selskabets vedtægter skal henvide til nærværende retningslinjer, som skal være offentliggjort på Selskabets hjemmeside (www.landleisure.com).
- 5.2 Nærværende retningslinjer er gældende, indtil generalforsamlingen vedtager nye eller ændrede retningslinjer.

- 0 -

Fremlagt for og vedtaget af generalforsamlingen i Land & Leisure A/S den 6. september 2016. Herefter godkendt af bestyrelsen den 6. september 2016.



GENERAL GUIDELINES FOR INCENTIVE REMUNERATION TO THE EXECUTIVE MANAGEMENT

LAND & LEISURE A/S

Land & Leisure A/S

Lyngbyvej 20, 2100 København Ø. - tlf. adm. 33 63 02 29 - fax adm. 33 63 02 20 - CVR nr. 31 22 65 11
www.landleisure.dk * E-mail: info@landleisure.dk



GENERAL GUIDELINES FOR INCENTIVE REMUNERATION TO THE EXECUTIVE MANAGEMENT OF LAND & LEISURE A/S

1 Introduction

- 1.1 This document constitutes the general guidelines as approved by the general meeting of Land & Leisure A/S (the "Company") for incentive programs, which may be offered to members of the Executive Management of the Company in addition to their fixed annual salary.
- 1.2 The Board of Directors of the Company shall not be entitled to incentive remuneration. However, the fact that a member of the Executive Management of the Company is also a member of the Board of Directors of the Company shall not prevent such member from receiving incentive remuneration in accordance with these guidelines in the capacity as a member of the Executive Management.
- 1.3 Pursuant to Section 139 of the Danish Companies Act, the board of directors of a Danish company admitted to trading on a EU regulated market must prior to entering into a specific agreement about incentive remuneration with a member of its executive management, adopt general guidelines for the company's incentive remuneration for the executive management. Such guidelines shall be adopted by the company's shareholders at a general meeting.
- 1.4 Agreements about incentive remuneration for members of the Executive Management entered into before the adoption of these guidelines will continue on the already agreed terms. Any amendment of existing agreements as well as conclusion of new agreements with the members of the Executive Management will be subject to the below guidelines.
- 1.5 These guidelines shall enter into effect, when adopted by both the general meeting and by the Board of Directors of the Company.

2 The Purpose of Incentive Remuneration

- 2.1 The overall objectives of these guidelines are to attract, motivate and retain qualified members of the Executive Management. The Board of Directors believes that incentive remuneration to the Executive Management is essential to create an incentive for the



Company's Executive Management to ensure the Company's short and long-term targets and to promote the best interests of the Company.

3 Incentive Remuneration Components

3.1 Members of the Company's Executive Management receive a fixed annual remuneration, which can consist of cash salary, possible pension contribution and other benefits. In addition, members of the Executive Management may receive incentive-based remuneration consisting of cash bonus - on both an ongoing, single-based and/or event-based basis.

4 Cash Bonus Remuneration

4.1 Cash bonus schemes may consist of an annual bonus and/or long-term bonus schemes with a duration of up to five years.

4.2 The individual member of the Executive Management can receive bonus in accordance with Clause 4.1, if and when specific conditions, financial targets, other performance goals, benchmarks, etc. of the Company and/or its direct and indirect subsidiaries and/or affiliates are met for the relevant period. For instance, the bonus might be based on targets such as EBITDA, net revenue and/or other growth or value determining key performance indicators. Furthermore, the bonus can be based on or linked to the occurrence of a specific event for the Company and/or its direct or indirect subsidiaries and/or affiliates during the relevant period. Subject to the restrictions of applicable law, specific events can be the acquisition or divestment of a company, business or part thereof, the completion of a takeover bid, or the completion or reaching of other significant transactions or objectives. Finally, the bonus can be based on personal targets or goals for the relevant period, just as the bonus can be based on a discretionary assessment by the Board of Directors. For the avoidance of doubt, the different bonus elements can be combined (i.e. be cumulative) and may differ for each eligible member of the Executive Management.

4.3 The maximum cash bonus, which can be received on an average yearly basis in accordance with Clause 4.1, cannot exceed the equivalent of 50% of the annual base salary for the eligible member of the Executive Management. The annual base salary shall include annual base salary received from the Company as well as from any of its direct and indirect subsidiaries and affiliates.

Land & Leisure A/S



- 4.4 Relevant conditions, targets, goals, benchmarks, etc. for the eligible participants from the Executive Management shall be agreed upon by the Board of Directors and the Executive Management from time to time.

5 Publication

- 5.1 These guidelines shall be referred to in the Company's Articles of Association and published on the Company's website (www.landleisure.com).
- 5.2 These guidelines are in force until the general meeting adopts new or amended guidelines.

- 0 -

Presented to and adopted by the general meeting of Land & Leisure A/S on 6 September 2016. Subsequently approved by the Board of Directors on 6 September 2016.