

Overordnede retningslinjer for incitamentsaflønnning af direktionen i PARKEN Sport & Entertainment A/ S

Nærværende overordnede retningslinjer for incitamentsaflønnning af direktionen i PARKEN Sport & Entertainment A/S er vedtaget af bestyrelsen den 4. marts 2013 og godkendt på den ordinære generalforsamling den 8. april 2013 i henhold til selskabslovens § 139.

Formål med incitamentsaflønnning i PARKEN Sport & Entertainment A/S

Det er hensigten, at vederlaget skal indeholde et reelt incitament for direktionen.

Tildelingen af incitamentsaflønnning sker som udgangspunkt i henhold til individuelle aftaler og under hensyntagen til direktørens forventede og fortsatte værdiskabelse for selskabet.

Det er således bestyrelsens målsætning fortsat at motivere og belønne de resultater, som direktionen leverer og som skal sikre fortsat fremgang og udvikling i selskabet, hvorved der skabes fortsat vækst og øget værdi for selskabets aktionærer.

Omfattede personkreds

Nærværende retningslinjer vedrører incitamentsprogrammer, der tildeles et eller flere medlemmer af selskabets direktion, når det efter bestyrelsens skøn, vil kunne have en for selskabet gavnlig effekt at motivere direktøren yderligere gennem tildelingen af en incitamentsaflønnning.

Direktionen omfatter ved nærværende retningslinjer de til Erhvervsstyrelsen anmeldte direktører.

Bestyrelsen er ikke omfattet af incitamentsprogrammer.

Incitamentsaflønnning af øvrige ledende medarbejdere, herunder ikke-anmeldte direktører samt direktører i selskabets datterselskaber tildeles efter nærmere retningslinjer fastsat af koncernbestyrelsen indenfor rammerne af nærværende retningslinjer.

Hovedbetingelser for tildeling af incitamentsaflønnning i PARKEN Sport & Entertainment A/S

Incitamentsaflønnning kan tildeles en direktør på vilkår således at denne udløses under forudsætning af, at der opnås nærmere aftalte økonomiske, forretningsmæssige, ledelsesmæssige og sportslige målsætninger for den pågældende direktør. Der kan tillige tildeles en direktør en ordning, der strækker sig over en længere årrække og knytter sig til den daglige indsats og løbende indfrielse af forventede mål og resultater.

Tildelingen af incitamentsaflønnning skal ske på sådanne vilkår, at denne belønner indfrielsen af opstillede målsætninger inden for den enkeltes ansvarsområde, således at aflønningen beholder sin karakter af en belønning for en for selskabet lønsom resultatskabelse og dermed virker fremmende for den fortsatte indfrielse af bestyrelsen og aktionærernes forventninger til direktionen.

Mulige incitamentsprogrammer

De incitamentsaflønnninger som kan tildeles i henhold til nærværende retningslinjer er:

- bonusordninger
- optioner på køb af aktier i PARKEN Sport & Entertainment A/S (købsoptioner)
- optioner på at tegne aktier i PARKEN Sport & Entertainment A/S (warrants)
- medarbejderaktier
- medarbejderobligationer

Omfanget af incitamentsaflønningen

Værdien af og vilkår for tildelte incitamentsaflønninger forhandles individuelt, og således at disse er afstemt i forhold til direktørens øvrige kompensationspakke. For den variable lønandel, bortset fra den del der bestemmes af sportslige målsætninger, gælder følgende:

- Den aftalte variable lønandel udbetales med 100 %, såfremt de fastsatte parametre opnås. Hvis bonusparametrene overgås kan den variable lønandel stige til maksimalt 150 %, mens en manglende opnåelse af bonusparametrene kan føre til et fald ned til 50 %. Såfremt en given bundgrænse ikke opnås, betyder det, at den variable lønandel bortfalder. Den variable lønandel kan ikke overstige 75 % af den faste løn.
- Parametrene, 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 selskabet kræve hel eller delvis tilbagebetaling af de variable lønandele.

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