

## **OVERORDNEDE RETNINGSLINJER FOR INCITAMENTS AFLØNNING AF DIREKTION OG BESTYRELSE I BOLIGA GRUPPEN A/S**

### **GENERELLE PRINCIPPER:**

Formålet med tildelingen af incitaments aflønning i selskabet er at sikre, at vederlæggelsen af direktionen og bestyrelsen til enhver tid er attraktiv og konkurrencedygtig i forhold til sammenlignelige virksomheder, således at selskabet kan tiltrække og fastholde kvalificerede ledere.

Tildelingen af incitaments aflønning sker som udgangspunkt i henhold til individuelle aftaler og under hensyntagen til direktionen og bestyrelsens forventede værdiskabelse for selskabet. I det omfang Boliga Gruppen A/S ønsker at indgå konkrete aftaler om incitaments aflønning med medlemmer af bestyrelsen og direktionen, skal disse aftaler være underlagt nærværende retningslinjer.

Det er bestyrelsens vurdering, at incitaments aflønning for medlemmerne i bestyrelsen samt direktionen - motiverer og bidrager positivt til at yde en ekstra indsats, der realiserer selskabets overordnede målsætning om langsigtet såvel som kortsigtet værdiskabelse for dets aktionærer.

### **PERSONKREDS:**

Det er hensigten, at nærværende retningslinjer vil kunne have en for selskabet gavnlig effekt ved at motivere den enkelte direktør eller det enkelte bestyrelsesmedlem yderligere gennem tildelingen af incitaments aflønninger.

Direktionen og bestyrelsen omfatter udelukkende de direktører og bestyrelsesmedlemmer, der til enhver tid er anmeldt hos Erhvervsstyrelsen. Andre personalegrupper, der ikke er underlagt disse retningslinjer, kan være omfattet af andre incitaments aflønningsordninger som et led i deres respektive ansættelsesvilkår.

### **HOVEDBETINGELSER FOR TILDELING AF INCITAMENTS AFLØNNING:**

Incitaments aflønning kan tildeles direktionen eller bestyrelsesmedlemmer som supplement til eller erstatning for den faste aflønning (sidstnævnte gælder kun for bestyrelsesmedlemmer).

Tildelingen af incitaments aflønning skal ske på sådanne vilkår, at aflønningen er en belønning for en for selskabet lønsom resultatskabelse og dermed fremmende for den fortsatte indfrielse af bestyrelsens og aktionærernes forventninger til direktøren og bestyrelsesmedlemmet.

Incitaments aflønning kan tildeles en direktør eller et bestyrelsesmedlem på vilkår, således at aflønningen udløses under forudsætning af, at der opnås nærmere aftalte økonomiske, forretningsmæssige og/eller ledelsesmæssige målsætninger for den pågældende eller for selskabet. Direktionen eller

bestyrelsesmedlemmer kan tillige tildeles en ordning, der strækker sig over en længere årrække og knytter sig til den daglige indsats og/eller løbende indfrielse af forventede mål og resultater.

### **MULIGE INCITAMENTS ORDNINGER:**

De incitaments aflønninger, som kan tildeles i henhold til nærværende retningslinjer, er aflønninger i form af: - Bonusordninger og resultatkontrakter - Warrants (tegningsoptioner) og købsoptioner

### **OMFANGET AF INCITAMENTS AFLØNNINGEN:**

Værdien af og vilkår for tildelte incitaments aflønninger forhandles individuelt således, at disse er afstemt i forhold til direktøren eller bestyrelsesmedlemmets øvrige kompensationspakke.

Bonusordninger og resultatkontrakter: Indgåelse af resultatkontrakter samt bonusordninger, der vil være gældende for et regnskabsår ad gangen, kan kun ske med direktører og kan maksimalt udgøre 50% af den faste løn.

Optioner (warrants eller købsoptioner): Der skal ikke betales vederlag for tildelte optioner. Nutidsværdien af optionerne opgøres i overensstemmelse med IFRS, og for direktører kan optioner udgøre op til 50 % af den faste løn (sammen med bonusordninger og resultatkontrakter) og for bestyrelsesmedlemmer kan de udgøre det fulde vederlag.

Tildelte optioner vil kunne udnyttes efter tildeling, eller på et senere tidspunkt fastsat af bestyrelsen, og i op til 5 år efter.

Optioner kan efter bestyrelsens nærmere beslutning honoreres med egne aktier eller ved nyudstedelse.

**OFFENTLIGGØRELSE:**

Selskabets retningslinjer for incitamentsafløbning vil være tilgængelige på Boliga Gruppen A/S' hjemmeside.