

OVERORDNEDE RETNINGSLINJER FOR INCITAMENTS AFLØNNING AF BESTYRELSE OG DIREKTION I LAURITZ.COM GROUP A/S

GENERAL GUIDELINES FOR IN- CENTIVE-BASED REMUNERA- TION OF THE BOARD OF DIREC- TORS AND THE EXECUTIVE BOARD OF LAURITZ.COM GROUP A/S

1. Baggrund

I henhold til selskabslovens § 139 skal bestyrelsen i et aktieselskab, der har aktier optaget til handel på et reguleret marked eller en multilateral handelsfacilitet, inden selskabet indgår, forlænger eller ændrer en konkret aftale med et medlem af selskabets bestyrelse eller direktion, have fastsat overordnede retningslinjer for incitaments aflønning af bestyrelsen og direktionen. Retningslinjerne skal være behandlet og godkendt af selskabets generalforsamling.

2. Formål

Formålet med Lauritz.com Group A/S' anvendelse af incitaments aflønning er at fremme værdiskabelsen i selskabet ved en realisering af Lauritz.com Group A/S' strategiske mål og at sikre fælles interesse mellem selskabet, dets ledende medarbejdere og aktionærer i, at målene realiseres.

Incitaments aflønningen kan bestå af aktier, købs- eller tegningsoptioner (warrants) og kontante bonusser. Direktionen vil derudover altid kunne deltage i generelle medarbejderaktie- eller optionsordninger.

1. Background

Under section 139 of the Danish Companies Act, the Board of Directors of a public limited company whose shares are admitted to trading on a regulated market or a multilateral trading facility must, before the company enters into, extends or amends a specific agreement with a member of the Board of Directors or the Executive Board, have laid down general guidelines for incentive-based remuneration for the Board of Directors and the Executive Board. The guidelines must have been considered and approved by the general meeting of the company.

2. Purpose

The purpose of Lauritz.com Group A/S's use of an incentive-based remuneration is to promote the value creation of the company by realising the strategic objectives of Lauritz.com Group A/S and to ensure a common interest between the company, its executives and shareholders in the objectives being realised.

The incentive-based remuneration may consist of shares options, warrants and cash bonuses. Moreover, the Executive Board will also always be able to take part in general employee shares or option schemes.

3. Aktiebaserede instrumenter

Direktionen og de enkelte bestyrelsesmedlemmer kan maksimalt tildeles 1.200.000 købs- eller tegningsoptioner.

Købs- eller tegningsoptioner skal tildeles enten samlet eller successivt (eventuelt relativt stigende) over en periode fastsat af bestyrelsen.

Tildeling skal være betinget af, at Lauritz.com Group A/S realiserer forud fastlagte økonomiske mål. Lauritz.com Group A/S' bestyrelse kan regulere de forud fastlagte økonomiske mål, hvis særlige eller ekstraordinære forhold indtræffer.

Optionerne vil normalt tidligst kunne udnyttes tre (3) år efter tildeling, og herefter i de tre (3) efterfølgende år. Bestyrelsen kan dog diskretionært afvige herfra.

Hver option skal give ret til at tegne en aktie i Lauritz.com Group A/S á nominelt 0,10 kr.

Tegningskursen på optionerne skal fastsættes på baggrund af den gennemsnitlige børskurs for selskabets aktier i en periode på tredive (30) dage forud for tildeling, dog minimum kurs pari.

Bestyrelsen kan diskretionært afvige fra ovenstående, og sætte tegningskursen til aktiernes nominelle værdi, dvs. 0,10 kr.

3. Share-based instruments

The Executive Board and the individual members of the Board of Directors can be granted a maximum number of 1,200,000 warrants.

Warrants are to be granted either collectively or successively (possibly relatively increasing) over a period as decided by the Board of Directors.

The award is to be subject to Lauritz.com Group A/S realising predetermined financial objectives. The Board of Directors of Lauritz.com Group A/S can adjust the predetermined financial objectives in the event of special or exceptional circumstances.

The warrants are as a main rule to be exercisable no earlier than 3 (three) years after the grant and then for the three (3) subsequent years. The Board of Directors can at their discretion deviate from the above.

Each option entitles its holder to subscribe for one share in Lauritz.com Group A/S of nominally DKK 0.10.

The subscription price of the options is to be fixed on the basis of the average market price of the company's shares for a period of 30 (thirty) days prior to the granting, however minimum at par.

The Board of Directors can at their discretion deviate from the above and fix the subscription price to equivalent to the shares nominal value i.e. DKK 0.10.

4. Ikke-aktiebaserede instrumenter

Tildelingen af kontant bonus kan ske årligt og skal principielt være baseret på (graden af) opfyldelse af selskabets forud fastlagte økonomiske mål.

Bestyrelsen kan derudover i det enkelte år diskretionært beslutte at tildele en fuldt skønsmæssig kontant bonus. En sådan bonus kan tildeles blandt andet som følge af ekstraordinære forhold, arbejdsindsatser eller opnåelse af helt ekstraordinære resultater.

I det regnskabsår, hvor en kontant bonus tildeles, vil udgiften udgiftsføres og fremgå af selskabets årsrapport. Kontant bonus udbetales efter generalforsamlingens godkendelse af den enkelte årsrapport.

5. Godkendelse og offentliggørelse

Nærværende overordnede retningslinjer for incitamentsaflønnning er godkendt på Lauritz.com Group A/S' ordinære generalforsamling den 26. maj 2016.

Følgende bestemmelse er indsat som pkt. 17.6 i vedtægterne:

"Selskabet har vedtaget overordnede retningslinjer for incitamentsaflønnning af bestyrelsen og direktionen, jf. selskabslovens § 139. Retningslinjerne, der er godkendt af generalforsamlingen, er tilgængelige på selskabets hjemmeside."

Retningslinjerne er offentliggjort på Lauritz.com Group A/S' hjemmeside.

4. Non-share-based instruments

The award of a cash bonus can be made annually and should, in principle, be based on the (degree of) the fulfilment of the company's predefined financial objectives.

At its discretion, the Board of Directors may also in any one year decide to award an entirely discretionary cash bonus. Such bonuses can be awarded as a result of i.a. exceptional circumstances, work performance or achievement of exceptional results.

In the financial year in which a cash bonus is awarded, the expense will be charged to the profit and loss account and appear from the company's annual report. Cash bonuses are paid after approval by the general meeting of the individual annual report.

5. Approval and publication

These general guidelines for incentive-based remuneration have been approved at the Annual General Meeting of Lauritz.com Group A/S held on 26 May 2016.

The following provision has been inserted as Article 17.6 in the Articles of Association:

The Company has adopted general guidelines for incentive-based remuneration of the Board of Directors and the Executive Board under section 139 of Companies Act. The guidelines having been approved by the general meeting are available on the company website."

The guidelines have been published on Lauritz.com Group A/S's website.

Bengt Sundström

Bestyrelsesformand/ Chairman of the Board of Directors