

VEDERLAGSPOLITIK FOR PANDORA A/S

1.0 Indledning

Vederlagspolitikken for Pandora A/S ("Selskabet") omfatter bestyrelsen og direktionen. Den dækker desuden både fast og incitamentsbaseret vederlag. Politikken har til formål at tiltrække, fastholde og motivere medlemmerne af bestyrelsen og direktionen. Vederlagets niveauer skal sikre:

- Tiltrækning og fastholdelse af Selskabets direktionsmedlemmer
- Tilstrækkelige incitamenter for direktionsmedlemmerne til at forbedre performance samt en rimelig og ansvarlig belønning for deres individuelle bidrag til Selskabets succes
- Afstemning af Selskabets direktionsmedlemmers interesser i forhold til Selskabets aktionærers langsigtede interesser

Vederlagspolitikken er godkendt af bestyrelsen den **7. februar 2017**.

2.0 Bestyrelsen

Hvert bestyrelsesmedlem modtager et fast årligt grundhonorar, og vederlagsudvalget vil løbende følge den seneste internationale udvikling inden for direktionshonorarer og andre mulige vederlagsformer.

Grundhonoraret er det samme for alle bestyrelsesmedlemmer, bortset fra bestyrelsesformanden, som modtager op til 3 gange grundhonoraret. Næstformanden for bestyrelsen modtager op til 1,5 gange grundhonoraret.

Der er nedsat en række udvalg, og medlemmerne af hvert udvalg modtager et fast udvalghonorar for deres arbejde. Formanden for udvalget modtager op til 1,5 gange udvalghonoraret. Bestyrelsesformanden modtager ikke udvalghonorarer.

Bestyrelsesmedlemmer modtager en fast rejsegodtgørelse, når de deltager i bestyrelsesmøder udenfor deres bopælsland. Rejsegodtgørelsen oplyses i årsrapporten.

3.0 Direktionen

Vederlagsudvalget skal vurdere udviklingen i vederlagsstrukturer og hvert år sammenholde Selskabets direktionsmedlemmers samlede vederlag med sammenlignelige nationale og internationale standarder og implementere reguleringer, hvis og når dette skønnes nødvendigt.

Vederlagspakken for direktionen består af en fast grundløn, en kortsigtet kontantbonus, en langsigtet aktiebaseret incitamentsordning og øvrige ydelser.

Den kortsigtede kontante incitamentsordning har til formål at skabe et incitament til at forbedre

performance samt at sikre, at Selskabets direktionsmedlemmer på rimelig og ansvarlig vis belønnes for deres individuelle bidrag til Selskabets succes.

Den kortsigtede kontante incitamentsordning kan medføre en maksimal årlig udbetaling svarende til 100% af det enkelte direktionsmedlems årlige grundløn. Målene for den kortsigtede kontante incitamentsordning fastsættes af vederlagsudvalget og godkendes af bestyrelsen.

Den langsigtede incitamentsordning ("LTIP") har til formål at fremme direktionens kollektive performance samt at afstemme Selskabets direktionsmedlemmers interesser i forhold til Selskabets aktionærers langsigtede interesser. Den langsigtede incitamentsordning kan medføre en option til køb af aktier i Selskabet til en samlet markedspris på op til 100% af det enkelte direktionsmedlems årlige grundløn på tidspunktet for fastsættelse af LTIP-målene.

Den kortsigtede kontantordning, den langsigtede incitamentsordning samt muligheden for at tildele yderligere former for incitamentsaflønninger i ekstraordinære situationer er nærmere beskrevet i Retningslinjer for incitamentsafløkning, som er tilgængelig på pandoragroup.com.

Direktionsmedlemmerne modtager ikke-monetære ydelser såsom firmabil, telefon mv. Sådanne øvrige ydelser skal godkendes af bestyrelsen. Direktionsmedlemmerne kan endvidere deltage i de ordninger, der tilbydes alle medarbejdere i Pandora.

Pandora kan opsige direktionsmedlemmets ansættelsesforhold med op til 24 måneders varsel. Direktionsmedlemmer kan opsige deres ansættelsesforhold med 12 måneders varsel. Hvis det vurderes at være i overensstemmelse med Selskabets generelle interesser, fx med henblik på rekruttering, fastholdelse eller lignende, kan bestyrelsen beslutte at aftale andre ansættelsesvilkår vedrørende opsigelse, herunder blandt andet tidsbegrænsede, uopsigelige aftaler med så detaljerede vilkår, som bestyrelsen til enhver tid skønner som værende passende.

Ved opsigelse som følge af forsætlig eller grov uagtsomhed udbetales der ingen fratrædelsesgodtgørelse.

Direktørkontrakterne indeholder konkurrence-, kunde- og jobklausuler.

Således vedtaget på den ordinære generalforsamling i Pandora A/S den 15. marts 2017.