

**OVERORDNEDE RETNINGSLINJER FOR INTERMAIL
A/S' INCITAMENTS AFLØNNING AF BESTYRELSE OG
DIREKTION**

Januar 2018

1. Baggrund

I henhold til selskabslovens § 139 skal bestyrelsen i et børsnoteret selskab, inden det indgår, forlænger eller ændrer en konkret aftale om incitamentsaflønnning med et medlem af selskabets bestyrelse eller direktion, have fastsat overordnede retningslinjer for incitamentsaflønnning af bestyrelsen og direktionen. Retningslinjerne skal være behandlet og godkendt på selskabets generalforsamling.

InterMail A/S har ikke og påtænker ikke at etablere incitamentsprogrammer for selskabets bestyrelse. Disse retningslinjer omhandler således alene de overordnede retningslinjer, der skal gælde ved etablering af et incitamentsprogram for selskabets direktion. Retningslinjerne skal i øvrigt også omfatte incitamentsprogrammer til øvrige ledende medarbejdere i InterMail A/S-koncernen.

2. Generelle principper

Formålet med incitamentsaflønnning er at fremme værdiskabelsen i selskabet ved en realisering af InterMail A/S og koncernens strategiske mål og at sikre fælles interesse mellem selskabet, dets ledende medarbejdere og aktionærer i, at målene realiseres.

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

3. Aktiebaserede instrumenter

Direktionen og ledende medarbejdere kan fra 12. januar 2017 maksimalt tildeles 90.000 optioner.

Optioner skal tildeles successivt (eventuelt relativt stigende) over en periode på minimum tre (3) år.

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

Optioner skal tidligst kunne udnyttes tre (3) år efter tildeling, og herefter i de tre (3) efterfølgende år.

Hver option skal give ret til enten at købe eller tegne en aktie i InterMail A/S a nominelt 5 kr.

Købs- eller tegningskursen på optionerne skal fastsættes på baggrund af den gennemsnitlige børskurs for selskabets aktie i en periode på tredive (30) dage forud for tildeling, dog minimum kurs pari.

Bestyrelsen fastsætter de nærmere vilkår for de aktiebaserede instrumenter.

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. Denne bonus kan maksimalt svare til 100 % af direktørens faste vederlag.

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. Denne bonus kan ligeledes maksimalt svare til 100 % af direktørens faste vederlag.

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.

Som godkendt på selskabets ordinære generalforsamling den 18. januar 2018.



Peter Andreas Nielsen