

Overordnede retningslinjer for incitamentsaf lønning af bestyrelse og direktion i Brøndbyernes I.F. Fodbold A/S

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

For at skabe størst mulig åbenhed har selskabet valgt at beskrive alle former for aflønning af bestyrelsen og direktionen og ikke alene incitamentsaf lønningen.

Disse retningslinjer fungerer som en integreret del af selskabets vederlagspolitik, som kan findes på selskabets hjemmeside (www.brondby.com) under fanen Investor Relations.

1. Generelle principper

Formålet med incitamentsprogrammer er at fremme værdiskabelsen i selskabet ved en realisering af selskabets strategiske mål og sikre fælles interesse mellem selskabet, aktionærer, direktion, ledende medarbejdere og bestyrelse.

Selskabets incitamentsprogrammer består af kontant vederlæggelse.

2. Honorering af bestyrelsen

Bestyrelsens formand modtager et *fast* årligt honorar som basisvederlag. Honoraret fastsættes efter sammenligning med honorarer i andre sammenlignelige selskaber.

Menige bestyrelsesmedlemmer modtager som udgangspunkt ikke honorar for deres arbejde. Selskabet ser det formålstjenligt, at der derfor er mulighed for variabel aflønning af selskabets bestyrelse. Den variable aflønning kan bestå i, at bestyrelsesmedlemmerne kan tildeles et ekstraordinært honorar i tilfælde af, at bestyrelsesmedlemmet har bidraget med en ekstraordinær eller særligt påskønnet indsats for sit arbejde i bestyrelsen.

Tildeling af ekstraordinært honorar til menige bestyrelsesmedlemmer er den eneste form for aflønning for bestyrelsesarbejdet. Den øvre grænse for den samlede tildeling af ekstraordinært honorar til alle bestyrelsesmedlemmer fastsættes til bestyrelsesformandens faste årlige honorar. For det enkelte år kan et bestyrelsesmedlem maksimalt tildeles et ekstraordinært honorar svarende til 50 pct. af bestyrelsesformandens faste honorar i det pågældende år.

Bestyrelsens samlede honorar forhåndsgodkendes på selskabets ordinære generalforsamling for det indeværende regnskabsår. Bestyrelsens endelige årlige honorar oplyses i årsrapporten.

Bestyrelsen kan herudover diskretionært tildele bestyrelsesmedlemmerne særskilt vederlag for arbejde, der i sin natur ligger uden for bestyrelsesarbejdet.

3. Aflønning af direktionen

Bestyrelsen vurderer og aftaler hvert år direktionens samlede aflønning efter indstilling fra vederlagsudvalget. Direktionens aflønning består af en fast del og en variabel del.

Den faste aflønning består af en basisløn og øvrige accessoriske ydelser, såsom bil, avis, telefon mv. Direktionen kan derudover deltage i den af selskabet for alle medarbejdere etablerede pensionsordning.

Selskabet ser det formålstjenligt, at der er en *variabel* aflønning af selskabets direktion. Den variable aflønning kan bestå af kontant bonus.

Den årlig kontante bonus for en direktør kan som udgangspunkt maksimalt udgøre op til 12 måneders løn og skal være afhængig af de sportslige resultater, såsom placering i Superligaen, deltagelse i europæiske gruppespil og placering i DBU-pokalen samt økonomiske resultater og/eller individuelle resultater inden for den enkelte direktørs ressortområde, som selskabet og den enkelte direktør opnår. I tilfælde af at en direktør opnår et ekstraordinært resultat inden for sit ressortområde, som tilfører selskabet en betragtelig økonomisk indtægt, kan direktøren modtage en årlig bonus, som er højere end 12 måneders løn. Yderligere kan bestyrelsen i helt særlige tilfælde give en direktør en yderligere diskretionær kontant godtgørelse, fx som led i ansættelse eller fratræden.

Det skal sikres, at der i de enkelte direktøraftaler indgås aftale om, at selskabet har ret til i helt særlige tilfælde at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variable løndelev, der er udbetalt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende dokumenteres fejlagtige.

Således vedtaget på selskabets ordinære generalforsamling den 2. april 2019.