

## VEDERLAGSPOLITIK FOR BRØNDBYERNES I.F. FODBOLD A/S

### 1. Indledning

Vederlagspolitikken omfatter bestyrelse og direktion i Brøndbyernes I.F. Fodbold A/S ("Selskabet"). Ved "direktion" forstås de(n) direktør(er), som er anmeldt til Erhvervsstyrelsen som direktør(er) i Selskabet.

Vederlagspolitikken er baseret på Anbefalinger for God Selskabsledelse, der er udarbejdet af den danske Komité for God Selskabsledelse.

Vederlagspolitikken suppleres af Selskabets Overordnede Retningslinjer for Incitamentsafløgning for Direktion og Bestyrelse, som kan findes på Selskabets hjemmeside ([www.brondby.com](http://www.brondby.com)) under fanen Investor Relations.

### 2. Generelle principper

Den samlede vederlæggelse af Selskabets bestyrelse og direktion skal på den ene side være forsvarlig set i relation til Selskabets situation og på den anden side være konkurrencedygtig og medvirke til at sikre, at Selskabet kan tiltrække og fastholde kvalificerede bestyrelsesmedlemmer og direktører. Vederlagets sammensætning skal fastsættes med henblik på et passende sammenfald mellem ledelsens og aktionærernes interesser og skal medvirke til at fremme værdiskabelsen i Selskabet og understøtte Selskabets kort- og langsigtede strategi og målsætninger.

### 3. Bestyrelsens aflønning

Vederlag til bestyrelsen fastsættes efter følgende retningslinjer:

- Bestyrelsesformanden modtager et fast honorar, der er på niveau med sammenlignelige børsnoterede virksomheder.
- Bestyrelsesmedlemmer kan tildeles warrants med godkendelse fra generalforsamlingen.

Den faste aflønning af bestyrelsesformanden skal sikre, at bestyrelsesformanden honoreres for den kvalificerede arbejdsindsats som der forventes af vedkommende.

Bestyrelsen foretager årligt en vurdering af honorarets størrelse, hvorefter dette indstilles til godkendelse på den ordinære generalforsamling for den kommende valgperiode.

Udgifter forbundet med bestyrelsesmøder, herunder rejseomkostninger, dækkes af Selskabet.

Bestyrelsen kan tildeles incitamentsafløgning i overensstemmelse med de Overordnede Retningslinjer for Incitamentsafløgning af Direktion og Bestyrelse som godkendt af Selskabets generalforsamling.

Det er væsentligt, at incitamentsafløgning skal være relateret til afgørende værdiskabende forhold for Selskabet, herunder Selskabets økonomiske resultater.

Den variable løn del til bestyrelsen tildeles for at sikre et passende sammenfald mellem ledelsens og aktionærernes interesser og skal medvirke til at fremme værdiskabelsen i Selskabet og understøtte Selskabets kort- og langsigtede strategi og målsætninger.

Den variable løn del tildeles af generalforsamlingen efter forslag fra vederlagsudvalget.

#### 4. Direktionens aflønning

Direktionens medlemmer aflønnes med en fast grundløn, eventuel pension, sædvanlige personalegoder samt kort- og langsigtet incitamentsaflønning. Ved fastsættelsen af den samlede aflønning af direktionen skal bestyrelsen tage hensyn til Selskabets status og finansielle situation både på kort og mellemlangt sigt, den enkelte direktørs kompetencer og arbejdsindsats, opgavernes omfang og karakter samt Selskabets interesse i at kunne tiltrække og fastholde en kvalificeret direktion.

##### 4.1 Fast løn, pension og goder

Direktionens faste grundløn fastsættes efter individuel forhandling med bestyrelsen hvert år. En eventuel pensionsordning skal være en del af Selskabets generelle pensionsordning.

Direktionens medlemmer kan endvidere tildeles sædvanlige personalegoder, f.eks. firmabil, forsikring, avis, fri telefon og internetadgang.

Bestyrelsen fastsætter vilkår for direktionens fratræden. Det almindelige opsigelsesvarsel fra Selskabets side kan være mellem seks og 12 måneder. Det almindelige opsigelsesvarsel fra direktørens side kan ikke overstige seks måneder. Der kan laves ordninger med fratrædelsesgodtgørelse, dog maksimalt svarende til 12 måneders løn.

I tilfælde af direktørens død kan Selskabet udbetale et beløb til direktørens efterladte. Der er ikke særskilt vederlag i tilfælde af kontrolskifte.

Den faste aflønning af direktionsmedlemmer skal sikre, at Selskabet kan tiltrække og fastholde kvalificerede direktionsmedlemmer og sikre, at Selskabets direktører ikke er afhængige af eventuelle variable lønde.

##### 4.2 Incitamentsaflønning

Direktionen kan tildeles incitamentsaflønning i overensstemmelse med de Overordnede Retningslinjer for Incitamentsaflønning af Direktion og Bestyrelse som godkendt af Selskabets generalforsamling.

Det er væsentligt, at incitamentsaflønning skal være relateret til afgørende værdiskabende forhold for Selskabet, herunder Selskabets økonomiske resultater, sportslige resultater, såsom placering i Superligaen, deltagelse i europæiske gruppespil og placering i DBU-pokalen, og individuelle præstationer inden for de enkelte direktørers ressortområde.

Den variable løndel til direktionen tildeles for at sikre et passende sammenfald mellem ledelsens og aktionærernes interesser og skal medvirke til at fremme værdiskabelsen i Selskabet og understøtte Selskabets kort- og langsigtede strategi og målsætninger.

#### 5. Vedtagelse og offentliggørelse

Vederlagspolitikken er behandlet og godkendt af Selskabets generalforsamling den 30. marts 2017.

Vederlagspolitikken omtales i Selskabets årsrapport og offentliggøres på hjemmesiden ([www.brondby.com](http://www.brondby.com)) under fanen Investor Relations.

\*\*\*\*\*