



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

I henhold til aktieselskabslovens § 69 b skal bestyrelsen i et børsnoteret selskab, inden det indgår en konkret aftale om incitaments aflønning med et medlem af selskabets bestyrelse eller direktion, have fastsat overordnede retningslinjer for selskabets incitaments aflønning af bestyrelsen og direktionen.

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

Ved direktionen forstås den/de direktør(er) som er anmeldt til Erhvervs- og Selskabsstyrelsen som direktør i selskabet.

Bestyrelse

Bestyrelsens medlemmer modtager et fast årligt honorar. Det samlede faste honorar til bestyrelsen oplyses i årsrapporten og godkendes med årsrapporten. Honoraret fastsættes efter sammenligning med honorarer i andre selskaber. Der kan herudover ske tillægshonorering for særligt påtagede arbejdsopgaver. Bestyrelsen modtager ikke incitaments aflønning.

Direktion

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

Den faste aflønning består af basisløn og øvrige benefits (herunder eventuelt pension).

Selskabet ser det formålstjenligt, at der er en variabel aflønning (incitamentsordninger) af selskabets direktion. Det medvirker til at sikre overensstemmelse mellem direktionens incitament og den såvel kort- som langsigtede værdiskabelse for aktionærerne. Den variable aflønning består af en kortsigtet incitamentsordning og en langsigtet incitamentsordning.

Den kortsigtede incitamentsordning består af en årlig kontant bonus. Denne bonus kan for hvert direktionsmedlem udgøre op til 6 måneders løn afhængigt af de sportslige, økonomiske og individuelle resultater, som selskabet og den enkelte direktør opnår.

Langsigtet incitamentsordning – Optioner

Den langsigtede incitamentsordning er en aktie aflønning i form af aktiekøbsoptioner ("Optioner").

Bestyrelsen kan tildele Optioner til direktionen i selskabet for et beløb på i alt op til nom. 2.000.000 kr. B-aktier (100.000 stk. B-aktier a 20 kr.) i selskabet uden fortegningsret for selskabets eksisterende aktionærer.

Antallet af udstedte Optioner under programmet udgør i 2009 en værdi på under 20 % af det deltagende medlem faste årsløn, beregnet ved Black & Scholes formel.



De udstedte Optioner kan udnyttes i en årrække på knap 3 år til godt 4 år i forlængelse af offentliggørelse af årsregnskabsmeddelelser eller halvårsmeddelelser. Udnyttelseskursen skal stige med en minimumssats på 5 % p.a. for at sikre, at incitamentet først opnås, når der er opnået en vis værdistigning for aktionærerne.

Tildelingen sker på skattemæssige vilkår, der betyder, at gevinsten beskattes som aktieindkomst mod at selskabet ikke får skattefradrag for omkostningerne knyttet til tildelingen, medmindre bestyrelsen konkret beslutter noget andet.

Antal tildelte Optioner og den periodiserede værdi af Optionerne til udgiftsførelse i selskabets regnskab oplyses i årsrapporten.