

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

### 1. Indledning

Bestyrelsen for Brøndbyernes I.F. Fodbold A/S ("Selskabet") fastsat denne politik for aflønning af Selskabets bestyrelse og direktion. Selskabets retningslinjer for incitamentsaflønning af bestyrelsen og direktionen er en del af vederlagspolitikken.

Ved "direktion" forstås direktører, som er anmeldt til Erhvervsstyrelsen som direktør i Selskabet.

### 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 bæredygtighed, og på den anden side være konkurrencedygtig og medvirke til at sikre, at Selskabet kan tiltrække og fastholde kvalificerede bestyrelsesmedlemmer og direktører.

Vederlagspolitikken formål er at understøtte Selskabets forretningsstrategi og langsigtede værdiskabelse ved at skabe et passende sammenfald mellem Selskabets, aktionærernes, bestyrelsens og direktionens interesser. Ved fastlæggelsen af vederlag tages der hensyn til Selskabets særlige forretningsmodel, hvor sportslige og økonomiske resultater er tæt forbundne.

### 3. Bestyrelsens aflønning

Honorar til bestyrelsen fastsættes efter følgende retningslinjer:

- Ingen medlemmer af bestyrelsen modtager noget fast honorar for deres bestyrelsesarbejde.
- Alle medlemmer af bestyrelsen kan tildeles et ekstraordinært honorar i et eller flere regnskabsår for at honorere en ekstraordinær eller særligt påskønnet indsats for Selskabet.

Bestyrelsesmedlemmer kan tildeles honorar efter godkendelse fra generalforsamlingen. Vederlagsudvalget redegør for årsagerne og indstiller forslaget om tildeling til generalforsamlingens godkendelse. Bestyrelsens endelige årlige honorar oplyses i årsrapporten. Honoraret skal være rimeligt under hensyntagen til opgavens karakter, omfang og den værdiskabelse, arbejdet forventes at bidrage med eller har bidraget.

Selskabet afholder rimelige udgifter relateret til bestyrelsesmedlemmers omkostninger forbundet med rejser til og fra Danmark samt indkvartering, når sådanne aktiviteter vedrører bestyrelsesarbejdet i Selskabet. Sådanne omkostninger oplyses i årsrapporten.

Selskabet kan herudover tildele et bestyrelsesmedlem vederlag for arbejde, der i sin natur ligger uden for bestyrelsesarbejdet. Vederlaget skal være rimeligt under hensyntagen til opgavens karakter, omfang og den værdiskabelse, arbejdet forventes at bidrage med eller har bidraget.

Selskabet forbeholder sig retten til at kræve hel- eller delvis tilbagebetaling, hvis honorar eller vederlag sker på baggrund af oplysninger, der efterfølgende viser sig at være fejlagtige.

### 4. Direktionens aflønning

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



**BRØNDBYERNES IF FODBOLD A/S**

Brøndby Stadion 30  
DK-2605 Brøndby  
CVR 83 93 34 10

Tlf. +45 4363 0810  
Info@brondby.com  
www.brondby.com

Betano

NTG

opendo

hummel

Boozt

FAXE KONDI

kvalificeret direktion. Særligt det forhold, at incitamentsaflønningen supplerer et fast vederlag medfører, at der understøttes et langsigtet bæredygtigt økonomisk fundament for Selskabet.

#### 4.1 Fast løn, pension og goder

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

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

I tilfælde af direktørens død kan Selskabet udbetale et beløb på op til 4 måneders løn til direktørens efterladte.

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

Formålet med incitamentsprogrammer er at fremme værdiskabelsen i Selskabet ved en realisering af Selskabets strategiske mål og sikre fælles interesse mellem Selskabet, aktionærer, bestyrelsen, direktion og øvrige organisation. Bestyrelsen vurderer hvert år direktionens samlede aflønning.

Direktionens aflønning består af en fast del og en variabel del og består udelukkende af kontant vederlæggelse.

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

Den variable kontante aflønning til en direktør fastlægges i den enkelte direktørs ansættelsesaftale, som indgås af bestyrelsen. Den variable aflønning baseres på selskabets samlede økonomiske resultat over en defineret periode med et indbygget maksimum for hvad som kan opnås. Resultatkriteriet er fastsat under hensyntagen til Selskabets forretningsmodel og med henblik på at sikre det økonomiske og dermed det sportslige fundament på langt sigt. Resultatkriteriet er et udtryk for Selskabets prioritering af at bibeholde en høj sportslig placering, idet branchens specielle vilkår tilsiger, at de sportslige og økonomiske resultater i overvejende grad er sammenfaldende. Selskabets resultat efter skat afspejler såvel de sportslige som de kommercielle resultater, herunder præmie- og tilskuerindtægter samt resultatet af spillerhandler, og udgør derfor et bredt og dækkende resultatkriterium for Selskabets direktion.

Bestyrelsen kan herudover i helt særlige tilfælde give en direktør en yderligere diskretionær kontant godtgørelse såfremt der er særlige forhold der taler herfor, dog stadig med hensyntagen til det aftalte maksimum.

Denne vederlagspolitik indgår som en del af direktionens ansættelsesgrundlag og giver Selskabet ret til i helt særlige tilfælde at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variable lønde, der er udbetalt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende dokumenteres fejlagtige.

#### 4.3 Vederlagskomponenternes størrelse

Den faste grundløn udgør den primære del af direktionens samlede vederlag. Pension kan udgøre op til 12 % af den faste grundløn. Sædvanlige personalegoder udgør alene en begrænset del af det samlede vederlag. Den variable kontante aflønning kan maksimalt udgøre DKK 2 mio. per direktør pr. regnskabsår.



**BRØNDBYERNES IF FODBOLD A/S**

Brøndby Stadion 30  
DK-2605 Brøndby  
CVR 83 93 34 10

Tlf. +45 4363 0810  
Info@brondby.com  
www.brondby.com

Betano

NTG

opendo

hummel

Boozt

FAKE KONDI

#### 4.4 Øvrige væsentlige forhold

Direktørkontrakter indgås som udgangspunkt uden tidsbegrænsning. Bestyrelsen fastsætter vilkår for direktionens fratrædelse. Det almindelige opsigelsesvarsel fra Selskabets side kan være mellem seks og tolv måneder. Det almindelige opsigelsesvarsel fra direktørens side kan ikke overstige seks måneder. Selskabet kan i konkrete situationer vælge at indgå fastholdelses- eller fratrædelsesordninger med direktionen, såfremt det skønnes egnet til at varetage Selskabets interesser. En eventuel fratrædelsesgodtgørelse kan maksimalt svare til 12 måneders løn.

#### 4.5 Midlertidig fravigelse af vederlagspolitikken

Bestyrelsen kan i overensstemmelse med selskabslovens § 139 a, stk. 5, under særlige omstændigheder midlertidigt fravige denne vederlagspolitik, hvis fravigelsen er nødvendig for at varetage Selskabets langsigtede interesser og bæredygtighed eller for at sikre Selskabets levedygtighed.

Fravigelse kan alene ske efter beslutning er truffet af den samlede bestyrelse, og alene for så vidt angår afsnit 4.1-4.4 om direktionens aflønning, herunder de maksimale niveauer for de enkelte vederlagskomponenter. Der kan ikke ske fravigelse af afsnit 3 om bestyrelsens aflønning.

Enhver fravigelse skal begrundes og protokolleres, og der skal redegøres for fravigelsens indhold, varighed og baggrund i Selskabets vederlagsrapport for det pågældende regnskabsår.

### 5. Aflønning af Selskabets medarbejdere

Selskabets ansatte er kontraktfodboldspillere, tilknyttede sportslige stabe og ansatte i forbindelse med Selskabets kommercielle aktiviteter og administration. Kontraktfodboldspillere ansættes i henhold til DBU og Divisionsforeningens regler og standardkontrakter og vilkårene er således i væsentligt omfang standardiserede. Selskabet aflønner navnlig kontraktfodboldspillere under hensyntagen til spillerens markedsværdi, mulige bidrag til klubbens sportslige målsætninger og spillerens betydning for Selskabet. Fodboldspilleren kan aflønnes med en fast grundløn og en variabel løn, der primært afhænger af personlige og sportslige resultater.

Selskabets øvrige medarbejdere ansættes på individuelle kontrakter i henhold til gældende lovgivning. Selskabet fastsætter ansættelsesforhold herunder en samlet lønpakke ud fra hensynet om at kunne tiltrække og fastholde de bedst egnede kandidater til at lede Selskabets udvikling og værdiskabelse.

Ved udarbejdelsen af vederlagspolitikken er der taget hensyn til løn- og ansættelsesvilkårene for Selskabets medarbejdere, herunder Selskabets generelle principper for aflønning, markedsmæssighed og sammenhængen mellem ansvar, performance og vederlag.



**BRØNDBYERNES IF FODBOLD A/S**

Brøndby Stadion 30  
DK-2605 Brøndby  
CVR 83 93 34 10

Tlf. +45 4363 0810  
Info@brondby.com  
www.brondby.com

**Betano**

NTG

**opendo**

**hummel**

**Boozt**

**FAXE KONDI**

## 6. Skadesløsholdelse af Selskabets bestyrelse og direktion

Medlemmer af Selskabets bestyrelse og direktion (Ledende Medarbejdere) er berettiget til at være omfattet af Selskabets til enhver tid gældende ledelsesansvarsforsikring (D&O-forsikring).

Såfremt et krav ikke nyder fuld dækning i henhold til vilkårene for ledelsesansvarsforsikringen - eller såfremt et krav er undtaget fra at blive dækket i henhold til vilkårene for ledelsesansvarsforsikringen - skal selskabet skadesløsholde Ledende Medarbejdere, både nuværende, fremtidige og tidligere, i Selskabet, for sådanne krav mod disse personer i forbindelse med udøvelsen af deres hverv i Selskabet i det omfang det er tilladt i henhold til gældende dansk lovgivning. Skadesløsholdelsen skal gælde for ethvert ansvar over for tredjemand som en Ledende Medarbejder måtte pådrage sig som led i den Ledende Medarbejders udøvelse af hvervet som repræsentant for eller medarbejder i Selskabet

Selskabets skadesløsholdelse finder ikke anvendelse i tilfælde af, at Ledende Medarbejder har handlet groft uagtsomt, forsætligt eller svigagtigt. Enhver dækning fra Selskabet skal fratrækkes enhver tilgængelig forsikringsdækning i henhold til Ledende Medarbejderes ansvarsforsikring eller anden forsikring tegnet af Selskabet.

Selskabets skadesløsholdelse i henhold til afsnit 6 i denne vederlagspolitik skal også dække (i) omkostninger som sådanne Ledende Medarbejdere pådrager sig i forbindelse med undersøgelse af, forberedelse af samt forsvar mod ethvert krav og (ii) eventuelle utilsigtede skattemæssige konsekvenser for Ledende Medarbejdere, der udspringer af, at der ydes dækning gennem skadesløsholdelsen og ikke gennem ledelsesansvarsforsikring.

## 7. Vedtagelse, ændringer og offentliggørelse

Vederlagspolitikken er behandlet og godkendt af Selskabets generalforsamling den 20. oktober 2026.

Bestyrelsen eller et af dens udvalg skal hvert år gennemgå vederlagspolitikken og udarbejde indstilling til bestyrelsen med eventuelle ændringsforslag. Bestyrelsen har ansvaret for gennemførelse af vederlagspolitikken.

Vederlagspolitikken gælder i fire år med forbehold for eventuelle ændringsforslag fremsat af bestyrelsen på kommende generalforsamlinger.

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

\*\*\*\*\*



### BRØNDBYERNES IF FODBOLD A/S

Brøndby Stadion 30  
DK-2605 Brøndby  
CVR 83 93 34 10

Tlf. +45 4363 0810  
[Info@brondby.com](mailto:Info@brondby.com)  
[www.brondby.com](http://www.brondby.com)

Betano

NTG

opendo

hummel

Boozt

FAXE KONDI