

Godkendt på selskabets ordinære generalforsamling 20.april 2020

VEDERLAGSPOLITIK

- for bestyrelse og direktion i PARKEN Sport & Entertainment A/S

1. FORMÅL OG VEDERLAGSPRINCIPPER

Denne vederlagspolitik beskriver principperne og rammerne for den samlede aflønning af bestyrelsen og direktionen for PARKEN Sport & Entertainment A/S, CVR-nr. 15107707 ("PSE"). Ved direktionen skal forstås de direktører, der hos Erhvervsstyrelsen er registreret som direktører i PSE.

Det overordnede mål med vederlagspolitikken er at give grundlag for at tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede medlemmer af bestyrelse og direktion, sikre en langsigtet værdiskabelse for PSEs aktionærer, samt sikre en sund og effektiv risikostyring til gavn for PSEs interesser.

Det er et grundlæggende princip for PSEs udvikling, at krav til indtjening går forud for vækst. PSE har et klart lønsomhedsfokus og ønsker at øge indtjeningen gennem effektiviseringer og udbygning af eksisterende lønsomme forretningsområder. Der ønskes en høj grad af aktiv involvering fra direktionen i denne udvikling, hvorfor sammensætningen af direktionens lønpakke skal understøtte PSEs strategi og langsigtede interesser.

Vederlagspolitikken behandles årligt af PSEs vederlagsudvalg. Ændringer i vederlagspolitikken vedtages af bestyrelsen og skal efterfølgende godkendes af PSEs generalforsamling.

Med henblik på opfyldelse af det overordnede formål med disse retningslinjer kan bestyrelsen i særlige tilfælde og på grundlag af vederlagsudvalgets anbefalinger beslutte midlertidigt at fravige grænserne i pkt. 3.6.2.1 på individuelt grundlag. Bestyrelsen er i så fald forpligtet til at forklare baggrunden for fravigelsen på den næste ordinære generalforsamling og medtage en beskrivelse heraf i vederlagsrapporten, som fremlægges på denne generalforsamling.

2. GENERELLE PRINCIPPER FOR BESTYRELSENS VEDERLAG

Bestyrelsens vederlag består af et fast honorar uden tillæg af variabel aflønning.

Bestyrelsens vederlag for den kommende valgperiode skal for hver valgperiode godkendes af den ordinære generalforsamling under et særskilt punkt på dagsordenen.

Forslag til bestyrelsens vederlag skal være indeholdt i indkaldelsen til den ordinære generalforsamling.

Det tilstræbes, at bestyrelseshonoraret svarer til niveauet i sammenlignelige børsnoterede selskaber, og tager højde for bestyrelsesarbejdets ansvar, de kompetencemæssige krav, der stilles til bestyrelsesmedlemmerne og bestyrelsesarbejdets omfang, herunder antallet af møder.

2.1. Fast årligt vederlag

Bestyrelsens medlemmer modtager vederlag i form af et fast årligt honorar.

Alle medlemmer af bestyrelsen, som samtidig er medlemmer af revisionsudvalg og/eller vederlagsudvalg, modtager et yderligere fast honorar som vederlag for deres udvalgsarbejde. Størrelsen på det faste udvalgshonorar afhænger af kompetencerne, indsatsen og arbejdsomfanget, som kræves af medlemmerne af de enkelte udvalg.

Der kan herudover udbetales et skønsmæssigt kontant vederlag for ad-hoc arbejde.

Der gælder ingen særlige fastholdelses- eller fratrædelsesordninger for bestyrelsesmedlemmerne.

2.2. Udgifter

Udgifter i forbindelse med bestyrelsesmøder og udvalgsmøder, samt rejseudgifter m.v. afholdt i PSEs interesse, refunderes efter regning.

2.3. Incitamentsaflønnning

Bestyrelsesmedlemmerne deltager ikke i nogen form for incitamentsaflønnning, herunder aktiebaserede incitamentsprogrammer.

3. GENERELLE PRINCIPPER FOR DIREKTIONENS VEDERLAG

For at tiltrække og fastholde ledelsesmæssig kompetence, er elementerne i direktionens aflønning fastlagt under hensyntagen til direktionens arbejdsopgaver og værdiskabelse, samt under hensyntagen til, at vederlæggelsen til enhver tid er attraktiv og konkurrencedygtig. Dette med henblik på, at PSE kan tiltrække og fastholde en kompetent direktion.

Direktionens ansættelsesvilkår og vederlag aftales mellem den enkelte direktør og bestyrelsen.

Vederlaget til direktionen kan omfatte en fast grundløn, pension, en årlig kontant bonus, langsigtede bonusordninger samt andre sædvanlige personalegoder. De enkelte vederlagselementer vægtes ud fra ønsket om at sikre en fortsat positiv udvikling af PSE på kort og langt sigt.

3.1. Fast grundløn

Den faste grundløn honorerer direktionen for det daglige arbejde og skal sikre en velafbalanceret overordnet vederlagspakke. Den faste grundløn for direktionen skal være i overensstemmelse med markedspraksis og baseret på det enkelte medlems ansvar og resultater.

3.2. Pension

For direktionen aftales individuelle pensionsordninger.

3.3. Personalegoder

Direktionen kan herudover modtage sædvanlige personalegoder som fri bil, fri telefoni, bredbåndsoptagelse i hjemmet, avisabonnement m.v.

3.4. Opsigelsesvilkår

Bestyrelsen fastsætter vilkår for direktionens fratræden. Ansættelsesaftaler med medlemmer af direktionen kan være løbende (dvs. uden tidsbegrænsning) og er underlagt et opsigelsesvarsel på højst 12 måneder fra PSEs side.

3.5. Udgifter

Udgifter i forbindelse med direktionens arbejde, samt rejseudgifter m.v. afholdt i PSEs interesse, refunderes efter regning.

3.6. Variabel aflønning

PSE ser det som formålstjenligt, at der ud over den faste grundløn er en variabel aflønning af PSEs direktion. Den variable aflønning skal have som mål at honorere direktionen for opnåelse af fastlagte målsætninger, der alle skal være i PSEs og aktionærernes interesse.

Det er herigennem hensigten at motivere direktionen til opnåelse af målsætninger og belønne de resultater, som direktionen leverer. Dette for at fremme en langsigtet værdiskabelse for PSEs aktionærer.

3.6.1. Generelle principper for tildeling af variabel aflønning

Den variable aflønning til direktionen skal virke som incitament til opnåelse af nærmere aftalte økonomiske, forretningsmæssige, ledelsesmæssige og sportslige målsætninger for den pågældende direktør.

Kriterierne skal belønne indfrielsen af opstillede målsætninger inden for den enkeltes ansvarsområde, og kriterierne skal virke fremmende for indfrielse af bestyrelsens og aktionærernes forventninger til direktionen.

Målene for den variable aflønning kan strække sig over en længere årrække, hvis dette findes hensigtsmæssigt.

3.6.2. Komponenter indeholdt i den variable aflønning

Direktionens variable aflønning skal bestå i udbetaling af en kontant bonus ved indfrielse af de opstillede målsætninger.

3.6.2.1. *Kontante bonusordninger*

Direktionens kontante bonusordning skal afhænge af, hvorvidt opstillede målsætninger for det pågældende direktionsmedlem opfyldes ("on target bonus").

For den kontante bonus, bortset fra den del der bestemmes af sportslige målsætninger, gælder følgende:

- Den aftalte kontante bonus udbetales med 100 % af den fastsatte "on target bonus", såfremt de fastsatte bonusparametre opnås. Hvis der er en positiv afvigelse af bonusparametrene kan den kontante bonus stige til maksimalt 150 % af den fastsatte "on target bonus". Er der derimod er en negativ afvigelse af bonusparametrene kan dette medføre et fald i den kontante bonus på 50 % af den fastsatte "on target bonus". Såfremt en given bundgrænse ikke opnås, bortfalder den kontante bonus i sin helhed.
- Den kontante bonus kan for det enkelte direktionsmedlem maksimalt udgøre 90 % af det pågældende medlems bruttoløn for det pågældende år.
- Bonusparametrene, der indgår i den kontante bonus, fastsættes år for år for den kommende måleperiode.

Kontant bonus til direktionen forfalder til betaling senest 30 dage fra bestyrelsens godkendelse af PSEs årsrapport.

I tillæg hertil kan bestyrelsen tildele direktionen en projektorienteret kontant bonus, der udbetales ved realisering af et eller flere specifikke projekter, såfremt bestyrelsen skønner dette hensigtsmæssigt. Den ovenfor fastsatte begrænsning for størrelsen af den kontante bonus er ikke gældende ved projektorienterede bonusser.

Bestyrelsen skal ved udformning af bonusordningen fastsætte retningslinjer for håndtering af bonus i tilfælde af opsigelse af en direktør eller ved direktørens egen opsigelse.

Bonusberegningsprincipperne og bonusparametrene kan fraviges diskretionært af bestyrelsen i forbindelse med endelig beslutning om udbetaling af "on target bonus" i forhold til håndtering af særlige poster og transferindtægter i årsrapporten.

3.6.2.2. *Aktiebaserede instrumenter*

Direktionens variable aflønning kan ikke bestå i tildeling af warrants og/eller aktieoptioner.

3.6.3. Tilbagebetaling (clawback)

Såfremt den kontante bonus, aktiebaserede instrumenter eller anden variabel aflønning er tildelt et medlem af direktionen på grundlag af oplysninger eller regnskaber, som efterfølgende viser sig at være urigtige, kan PSE forlange hel eller delvis tilbagebetaling af den del af den variable aflønning, som er tildelt på grundlag af sådanne oplysninger.

4. Vederlagsudvalget

Bestyrelsen har nedsat et vederlagsudvalg for at sikre, at PSE vedligeholder og iagttager en vederlagspolitik for medlemmerne af bestyrelsen og direktionen.

Vederlagsudvalget skal ved revision af den vedtagne vederlagspolitik inddrage markedspraksis hos sammenlignelige, børsnoterede selskaber.

Vederlagsudvalget skal vurdere og fremkomme med forslag til bestyrelsen om direktionens vederlag, og ved nyansættelser tillige forslag til hovedvilkårene i den individuelle ansættelsesaftale.

Vederlagsudvalget skal ligeledes vurdere og fremkomme med forslag til bestyrelsens vederlag, der efter godkendelse i bestyrelsen fremsættes til generalforsamlingens godkendelse.

Vederlagspolitikken og enhver ændring deraf skal godkendes af bestyrelsen og generalforsamlingen.

5. Vederlagsrapport og årsrapport

PSE udarbejder i overensstemmelse med gældende lovgivning fra og med ordinær generalforsamling 2021 (for regnskabsåret 2020) en vederlagsrapport, som blandt andet skal indeholde oplysninger om det samlede vederlag til hvert enkelt medlem af direktionen på et individuelt grundlag og om overholdelse af vederlagspolitikken.

Herudover offentliggør PSE det samlede vederlag til hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen i PSEs årsrapport.

6. Vedtagelse og offentliggørelse af vederlagspolitik

Denne vederlagspolitik er gennemgået og godkendt af bestyrelsen, og vil efter vedtagelse på PSEs ordinære generalforsamling den 20. april 2020 blive offentliggjort på PSEs hjemmeside (www.parken.dk) med angivelse af datoen for vedtagelsen.

Vederlagspolitikken gælder for vederlagsprogrammer vedrørende regnskabsåret 2020 og efterfølgende regnskabsår.