

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

Nedenstående vederlagspolitik er vedtaget af Parken Sport & Entertainment A/S' bestyrelse den 4. marts 2013 og godkendt på den ordinære generalforsamling den 8. april 2013.

Parken Sport & Entertainment A/S har endvidere vedtaget overordnede retningslinjer for incitamentsaflønning af Parken Sport & Entertainment A/S' bestyrelse og direktion, der skal læses i sammenhæng med vederlagspolitikken. Disse retningslinjer er tilgængelige på Parken Sport & Entertainment A/S' hjemmeside.

Vederlag til bestyrelsen

Vederlag til bestyrelsen fastsættes efter følgende retningslinjer:

- Bestyrelsesformanden, bestyrelsesnæstformanden og de ordinære bestyrelsesmedlemmer modtager et fast honorar, der er på niveau med sammenlignelige børsnoterede virksomheder.
- Formanden for revisionsudvalget modtager et fast honorar for formandsskabet i udvalget.
- Ingen bestyrelsesmedlemmer modtager variable honorarer eller aktieoptioner/warrants.

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

Vederlag til koncerndirektionen

Generelt er det hensigten, at vederlæggelsen til enhver tid er attraktiv og konkurrencedygtig set i forhold til sammenlignelige større danske virksomheder, således at det sikres, at selskabet til stadighed kan tiltrække og fastholde markedets bedst kvalificerede ledere.

Direktionens vederlag sammensættes af en fast lønandel og en variabel lønandel.

Formålet med den variable lønandel (bonus) er, at honorere direktionen i forhold til opnåelse af nærmere aftalte parametre som omfatter økonomiske, forretningsmæssige, ledelsesmæssige og sportslige målsætninger.

For den variable lønandel, bortset fra den del der bestemmes af sportslige målsætninger, gælder følgende:

- Den aftalte variable lønandel udbetales med 100 %, såfremt de fastsatte parametre opnås. Hvis bonusparametrene overgås kan den variable lønandel stige til maksimalt 150 %, mens en manglende opnåelse af bonusparametrene kan føre til et fald ned til 50 %. Såfremt en given bundgrænse ikke opnås, betyder det, at den variable lønandel bortfalder. Den variable lønandel kan ikke overstige 75 % af den faste løn.
- Parametrene, der indgår i den variable lønandel, fastsættes år for år for den kommende måleperiode.
- Såfremt den variable lønandel udbetales på grundlag af oplysninger, der efterfølgende dokumenteres fejlagtige, kan selskabet kræve hel eller delvis tilbagebetaling af de variable lønandele.

Den variable lønandel er en kontantbonus.

Koncerndirektionen kan endvidere aflønnes med optioner eller warrants indenfor de overordnede retningslinjer herfor, men der er p.t. ikke tildelt sådanne.

Derudover kan direktionen gives løngoder f.eks. fri bil og telefon.

Opsigelsesvarslet fra selskabets side forhandles individuelt og varierer for tiden mellem 1 og 1 ½ år.

Den økonomiske konsekvens af en opsigelse af et direktionsmedlem afhænger af direktørens samlede vederlag og goder på opsigelsestidspunktet.

Vederlag til direktionen forhandles individuelt, og forhandlingerne foretages af bestyrelsesformanden. Vederlaget til det enkelte direktionsmedlem godkendes endeligt i bestyrelsen.

Incitamentsaflønnning

Der henvises til omtalen heraf på selskabets hjemmeside.