

Vederlagspolitik for Bang & Olufsen a/s

1. Præambel

- 1.1. Følgende vederlagspolitik for Bang & Olufsen a/s, CVR-nr. 41257911, ("B&O" eller "Selskabet") er baseret på de anbefalinger, der er offentliggjort af Komitéen for god selskabsledelse og implementeret af NASDAQ Copenhagen A/S.
- 1.2. Vederlagspolitikken indeholder en ramme for vederlag til medlemmerne af bestyrelsen ("Bestyrelsen") og direktionen ("Direktionen") for B&O. Direktionen betyder alle direktionsmedlemmer, registreret som sådan hos Erhvervsstyrelsen. Retningslinjerne gælder for vederlag modtaget af medlemmer af Bestyrelsen og Direktionen for arbejde udført for B&O, herunder alle virksomheder i B&O-koncernen.
- 1.3. Med hensyn til incitamentsaflønnning henvises til de generelle retningslinjer for incitamentsaflønnning af Direktionen ("Retningslinjerne for Incitamentsaflønnning") godkendt på selskabets generalforsamling. Retningslinjerne for Incitamentsaflønnning er en integreret del af vederlagspolitikken for B&O.

2. Generelle principper

- 2.1. Den overordnede målsætning for vederlagspolitikken i B&O er at tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede medlemmer af Bestyrelsen og Direktionen samt at sikre sammenfald af interesser hos Bestyrelsen og Direktion med interesserne hos selskabets aktionærer.
- 2.2. Aflønningen af Bestyrelsen og Direktionen skal være designet til at understøtte de strategiske mål for B&O og fremme værdiskabelse til gavn for aktionærerne i B&O.
- 2.3. De specifikke lønpakker og incitamentsprogrammer, der dækker medlemmerne af Direktionen, skal være i overensstemmelse med følgende principper:
 - (a) begrænsninger finder anvendelse på de variable komponenter i den samlede lønpakke,
 - (b) en rimelig balance skal sikres, mellem den løn og den incitamentsaflønnning der tilbydes, og mellem de forventede risici og værdiskabelse for aktionærerne på kort og lang sigt.
 - (c) Der skal være klarhed om resultatkriterier og målbarhed for tildeling af variable komponenter, og

(d) der skal være kriterier, der sikrer, at de optjeningsperioder for incitamentsaflønning, der omfatter aktiebaserede instrumenter, er længere end et kalenderår.

2.4. Bestyrelsen kan ved ekstraordinære omstændigheder beslutte at afvige den overordnede lønpolitik, herunder Retningslinjerne for Incitamentets aflønning, på et individuelt grundlag. I så fald er Bestyrelsen forpligtet til at forklare årsagen til afvigelsen på den efterfølgende ordinære generalforsamling.

3. Vederlag til Bestyrelsen

- 3.1. Medlemmerne af Bestyrelsen skal aflønnes med et fast årligt vederlag, der godkendes af generalforsamlingen. Bestyrelsen vil ikke være omfattet af incitamentsprogrammer eller være berettiget til variabel aflønning.
- 3.2. Alle medlemmer af Bestyrelsen, uanset hvorvidt vedkommende er valgt af generalforsamlingen eller er medarbejderrepræsentant, modtager et årligt basisvederlag, som skal være i overensstemmelse med markedsvilkårene i sammenlignelige børsnoterede selskaber under hensyntagen til de nødvendige kompetencer, indsats og omfanget af arbejdet som medlem af Bestyrelsen.
- 3.3. Formanden for Bestyrelsen skal have 3 gange det årlige basisvederlag, mens næstformanden modtager 1,5 gange det årlige basisvederlag for deres udvidede opgaver.
- 3.4. Alle medlemmer af bestyrelsen, der også er medlemmer af de udvalg, der er nedsat af Bestyrelsen, modtager et yderligere fast vederlag som kompensation for deres udvalgsarbejde. Størrelsen af det faste honorar for udvalgsarbejde afhænger af de kompetencer, indsats og omfanget af det arbejde der kræves af medlemmerne af de enkelte udvalg.
- 3.5. Såfremt et medlem af Bestyrelsen påtager sig specifikke ad hoc opgaver, der ligger udover de almindelige opgaver, i overensstemmelse med forretningsordenen for Bestyrelsen, kan medlemmet blive tilbudt et fast honorar for det udførte arbejde relateret til disse opgaver.
- 3.6. Med det formål at sikre sammenfald af interesser mellem selskabets aktionærer og medlemmerne af Bestyrelsen med hensyn til udviklingen i aktiekursen, er hvert af de generalforsamlingsvalgte medlemmer af Bestyrelsen forpligtet til at investere i aktier udstedt af selskabet, senest 12 måneder efter datoen for medlemmets valg til Bestyrelsen, for et beløb mindst svarende til det årlige basisvederlag for et almindeligt medlem af

Bestyrelsen, i henhold til den seneste årsrapport, og til at beholde en sådan aktiepost, så længe den enkelte er medlem af Bestyrelsen.

- 3.7. Bestyrelsens vederlag for det indeværende regnskabsår skal godkendes af generalforsamlingen i Selskabet.

4. Honorar til Direktionen

4.1. Det samlede vederlag

4.1.1. Det samlede vederlag til Direktionen kan bestå af følgende faste og variable komponenter:

- (a) en fast grundløn inkl. pensionsbidrag ("Årlige Grundløn")
- (b) variabel løn bestående af (i) ikke-aktiebaseret kontant bonus, og/eller (ii) aktiebaseret aflønning, og
- (c) opsigelse og fratrædelsesgodtgørelse.

Disse aflønningskomponenter skal skabe en velafbalanceret lønpakke reflekterende (i) individuelle præstationer og ansvar for medlemmerne af Direktionen i forhold til fastlagte mål, både på kort og længere sigt, og (ii) selskabets samlede præstation.

4.2. Årlig grundløn

4.2.1. Den årlige grundløn for medlemmerne af Direktionen skal være i overensstemmelse med praksis på markedet, og den er baseret på det enkelte medlems ansvar og præstation.

4.2.2. Medlemmerne af Direktionen er berettiget til sædvanlige ikke-monetære ydelser såsom firmabil, forsikringer, aviser, telefoni og internet adgang osv., som er godkendt af Bestyrelsen.

4.2.3. Hvis et medlem af Direktionen er nødt til at flytte til et andet land for at tiltræde en stilling i Direktionen, kan det pågældende medlem af Direktionen efter Bestyrelsens skøn være berettiget til visse andre ikke-monetære ydelser såsom boligtilskud og tilskud til undervisningsgebyr.

4.2.4. Medlemmerne af Direktionen kan endvidere deltage i Selskabets pensionsordning.

4.3. Variabel løn

4.3.1. Ud over den årlige grundløn kan medlemmerne af Direktionen, i overensstemmelse med Retningslinjerne for Incitamentsaflønning, modtage en variabel aflønning, som skal være baseret på den individuelle

præstation og ansvar set i forhold til fastlagte mål, både på kort og længere sigt, samt Selskabets samlede præstation.

5. Vederlagskomité

- 5.1. Bestyrelsen har etableret et vederlags udvalg ("Vederlagskomitéen") for at sikre, at Selskabet opretholder en aflønningspolitik for medlemmerne af Bestyrelsen og Direktionen, samt overordnede retningslinjer for incitamentsaflønning til Direktionen. Vederlagspolitikken, de overordnede retningslinjer for incitamentsaflønning og eventuelle ændringer heri, skal godkendes af Bestyrelsen samt generalforsamlingen.
- 5.2. Vederlagskomitéen skal evaluere og komme med anbefalinger til aflønning af medlemmerne af Bestyrelsen og Direktionen.
- 5.3. Vederlagskomitéen skal have sine egne rådgivere adskilt fra de eksterne rådgivere engageret af Selskabet og/eller Direktionen.

6. Godkendelse og offentliggørelse af lønpolitikken

- 6.1. Denne vederlagspolitik er blevet gennemgået og godkendt af Bestyrelsen, og den skal offentliggøres på Selskabets hjemmeside (www.bang-olufsen.com) med angivelse af datoen for vedtagelsen af generalforsamlingen i Selskabet den 13. september 2017.
- 6.2. Vederlagspolitikken skal beskrives i selskabets årsrapport, og formanden skal i forbindelse med Bestyrelsens beretning på den ordinære generalforsamling kommentere på principperne i vederlagspolitikken og overholdelse heraf.
- 6.3. Oplysninger om det samlede vederlag for Direktionen samt Bestyrelsen, og på individuel basis, offentliggøres i Selskabets årsrapport for relevante regnskabsår, herunder en redegørelse om overholdelsen af vederlagspolitikken.
- 6.4. Vederlagspolitikken tages op til revision mindst en gang om året.