

Bilag 1

Overordnede retningslinjer for incitamentsafløning af bestyrelsen og direktionen i A.P. Møller - Mærsk A/S

I henhold til selskabslovens § 139 skal bestyrelsen i et børsnoteret selskab, inden det indgår en konkret aftale om incitamentsafløning med et medlem af selskabets ledelse, have fastsat overordnede retningslinjer for selskabets incitamentsafløning af ledelsen. Retningslinjerne skal være behandlet og godkendt på selskabets generalforsamling.

På generalforsamlingen den 12. april 2012 i A.P. Møller - Mærsk A/S blev sådanne overordnede retningslinjer for incitamentsafløning behandlet og godkendt i henhold til selskabslovens § 139. Nedenstående retningslinjer erstatter disse retningslinjer.

Bestyrelsen i A.P. Møller - Mærsk A/S modtager et fast honorar og er ikke omfattet af nogen form for incitaments- eller præstationsafhængig aflønning. De overordnede retningslinjer vedrører alene direktionen i A.P. Møller - Mærsk A/S. "Direktionen" omfatter de til Erhvervsstyrelsen anmeldte direktører.

EKSISTERENDE AFTALER

A. P. Møller - Mærsk A/S' eksisterende incitamentsprogram omfatter både kontant incitamentsbonus samt aktieoptioner. Indgåelse af nye aftaler med medlemmer af direktionen omfattes af nedenstående retningslinjer.

Aftaler om incitamentsafløning med medlemmer af direktionen indgået før vedtagelsen af disse retningslinjer vil fortsætte på de vilkår, der er aftalt. En ændring af eksisterende aftaler med medlemmer af direktionen vil være underlagt de nedenstående overordnede retningslinjer.

FORMÅLET MED INCITAMENTS AFLØNNING

Selskabet anvender incitamentsafløning med henblik på at sikre en høj grad af sammenfald af interesser mellem selskabets ledelse og aktionærene samt for at styrke fastholdelse af nøglemedarbejdere.

DIREKTIONENS AFLØNNING

Medlemmer af direktionen modtager et fast årligt honorar. Derudover kan medlemmer af direktionen modtage incitamentsafløning i form af en kontantbaseret incitamentsordning samt præstationsbetingede aktier (Performance Shares).

KONTANTBASERET INCITAMENTSORDNING

Selskabet ønsker at fremme en præstationsbaseret aflønningsfilosofi, hvor muligheden for et kontantbaseret incitament er afhængig af præstation inden for:

- Specifikke økonomiske mål for et eller flere forretningsområder
- A.P. Møller - Mærsk Gruppens samlede resultat
- Andre ikke-økonomiske mål (såsom præstation inden for lederskab og engagement)

Størrelsen på den årlige kontante incitamentsudbetaling besluttes af bestyrelsens vederlagskomité baseret på præstationen inden for de fastsatte mål. Den kontantbaserede incitamentsafløning udbetales sædvanligvis én gang om året efter bestyrelsens godkendelse af årsrapporten og kan maksimalt udgøre 50% af det faste årlige honorar.

PRÆSTATIONS BETINGEDE AKTIER (PERFORMANCE SHARES)

Intentionerne med at tildele præstationsbetingede aktier er at fremme et sammenfald af interesser mellem aktionærene og selskabets direktion, skabe incitament til langsigtet værditilvækst samt at styrke fastholdelse af direktionsmedlemmerne.

Muligheden for at modtage præstationsbetingede aktier afhænger af opnåelsen af specifikke økonomiske mål for et eller flere forretningsområder og/eller for A.P. Møller - Mærsk Gruppen.

Målene defineres som den samlede præstation over en periode på mindst tre og højst seks regnskabsår ("Præstationsperioden").

Målene, Præstationsperioden og antallet af præstationsbetingede aktier, som tildeles det enkelte direktionsmedlem, fastsættes af bestyrelsens vederlagskomité.

På det tidspunkt, hvor selskabet indgår aftale med det enkelte direktionsmedlem om præstationsaktier, kan markedsværdien af det for direktionsmedlemmet højest opnåelige antal aktier maksimalt udgøre DKK 5 millioner pr. år inkluderet i Præstationsperioden. Den samlede værdi af aktierne på tidspunktet for overdragelse af ejendomsretten til det enkelte direktionsmedlem afhænger af graden af målopfyldelse (hvilket er bestemmende for antallet af aktier) samt aktiernes markedsværdi på dette tidspunkt.

Ejendomsretten til aktierne overdrages vederlagsfrit til det enkelte direktionsmedlem efter bestyrelsens godkendelse af årsrapporten for det sidste regnskabsår i Præstationsperioden. Overdragelse af ejendomsret til aktier ved Præstationsperiodens udløb er betinget af opfyldelse af de fastsatte mål og direktionsmedlemmets fortsatte ansættelse i uopsagt stilling i A.P. Møller - Mærsk Gruppen på tidspunktet for bestyrelsens godkendelse af årsrapporten for det sidste regnskabsår i Præstationsperioden. Såfremt et nyt medlem indtræder i direktionen i løbet af Præstationsperioden, kan vedkommende tildeles præstationsbetingede aktier pro rata svarende til den del af Præstationsperioden, som resterer på indtrædelsestidspunktet.

Der overdrages ingen præstationsbetingede aktier til det enkelte direktionsmedlem i løbet af Præstationsperioden. Således forbliver alle aktionærrettigheder og -forpligtelser hos

selskabet. Efter Præstationsperiodens udløb og overdragelse af ejendomsretten til aktier i selskabet til det enkelte direktionsmedlem er vedkommende berettiget til udbytte og har alle rettigheder og forpligtelser som aktionær i selskabet. Direktionsmedlemmerne er endvidere berettiget til at sælge aktierne i henhold til gældende lovgivning og selskabets interne regler for handel med selskabets værdipapirer.

Det overførte antal aktier til direktionsmedlemmerne vil blive oplyst i selskabets årsrapporter.

Aktiernes værdi ved overdragelse til direktionsmedlemmerne kan fradrages skattemæssigt som lønomkostning i selskabet mens værdien regnskabsmæssigt omkostningsføres løbende i Præstationsperioden. Når ejendomsretten til aktier overdrages til et direktionsmedlem, beskattes vedkommende af aktiernes værdi som personlig indkomst.

A.P. Møller - Mærsk A/S' beholdning af egne aktier benyttes til at imødekomme selskabets forpligtelser i forbindelse med programmet for præstationsbetingede aktier.

Som vedtaget på generalforsamlingen i A.P. Møller - Mærsk A/S den 31. marts 2014.