

Bilag 2

Vederlagspolitik 2022

Denne politik er en oversættelse af den originale engelske politik. Skulle der være uoverensstemmelser i ordlyden mellem de to versioner, er den engelske version gældende.

| | |
|--|----|
| Indledning | 02 |
| Formål | 02 |
| Sikring af et passende samlet vederlag | 02 |
| Sammenhæng med forretningsstrategien | 02 |
| Sammenfald med aktionærernes interesser | 02 |
| Vederlagsudvalget | 03 |
| Beslutningsprocessen | 03 |
| Interessekonflikter | 03 |
| Vederlag – bestyrelsen | 03 |
| Fast honorar | 03 |
| Krav til aktiebesiddelse | 03 |
| Vederlag – direktionen | 04 |
| Referencegruppe | 04 |
| Grundløn | 04 |
| Variabelt vederlag | 04 |
| Kortsigtet incitamentsaf lønning | 04 |
| Langsigtet incitamentsaf lønning | 05 |
| Ikke-monetære komponenter | 06 |
| Ansættelseskontrakt – hovedbetingelser | 06 |
| Ekstraordinært vederlag | 06 |
| Ret til ændringer | 06 |
| Hensyn til øvrige medarbejdere og interessenternes synspunkter | 06 |
| Skadeløsholdelsesforsikring | 07 |
| Afvigelse fra vederlagspolitikken | 07 |
| Godkendelse og offentliggørelse | 07 |

Indledning

Vederlagsudvalget ('udvalget') overvåger løbende gældende markedspraksis og vederlagsudviklingen inden for vores referencegruppe. Vi har en løbende dialog med vores aktionærer, institutionelle investorer og andre interessenter for at sikre, at vederlagspolitikken fortsat opfylder sit formål og bidrager til eksekveringen af selskabets strategi.

Denne vederlagspolitik ('politik') er udarbejdet i overensstemmelse med selskabslovens § 139 og § 139 a og sætter rammerne for aflønning af bestyrelsesmedlemmerne ('bestyrelsen') og direktionen i A.P. Møller - Mærsk A/S.

Vederlagspolitikken beskriver principperne for vederlagsstrukturen, det samlede vederlag fordelt på vederlagskomponenter, og hvordan de enkelte vederlagskomponenter bidrager til at sikre selskabets forretningsstrategi, langsigtede interesser og bæredygtighed.

Efter at have gennemgået tilbagemeldingerne fra investorer på de foregående generalforsamlinger og på baggrund af den dialog, vi siden har haft med investorerne, har bestyrelsen gennemgået politikken for at sikre, at investorernes synspunkter tages til efterretning, og at aflønning af direktionen fortsat understøtter opnåelsen af de forretningsmæssige mål.

Denne politik er en fortsættelse af den politik, der blev vedtaget på generalforsamlingen i marts 2020 med følgende indholdsmæssige ændringer, som er yderligere beskrevet i denne politik:

1) En ændring af det langsigtede incitamentsprogram fra de nuværende programmer for betingede aktier og aktieoptioner til et nyt program for performance shares, herunder:

- Indarbejdelse af mål for miljø-, samfunds- og ledelsesmæssige (ESG) forhold.
- Ved modning kan antallet af performance shares reduceres eller øges med op til 100% af den oprindelige tildeling afhængig af niveauet af målopfyldelse.

2) Indførelse og fastlæggelse af ordningen for skadesløsholdelse af bestyrelsen og direktionen.

Politikken træder i kraft umiddelbart efter godkendelsen på generalforsamlingen i 2022. Dette gælder dog ikke den langsigtede incitamentsordning der træder i kraft 1. januar 2023. Indtil denne dato tildeles den langsigtede incitaments ordning baseret på 2020 vederlags politikken.

Fra 2022 generalforsamlingens afholdelse til det nye langsigtede incitamentsprograms ikrafttrædelse, vil vi arbejde på at sikre, at de ESG mål, der bliver indarbejdet i incitamentsordningen, fuldstændigt understøtter vores målsætninger på dette område.

Formål

Vederlagspolitikken understøtter selskabets forretningsmæssige behov ved at definere rammen for en samlet vederlagspakke, der har klar sammenhæng med forretningsstrategien og er i overensstemmelse med aktionærernes interesser. Formålet med vederlagspolitikken er beskrevet nedenfor, og de følgende afsnit indeholder nærmere oplysninger om de enkelte vederlagskomponenter, herunder hvordan de bidrager til selskabets bæredygtighed og deres sammenhæng med selskabets kortsigtede resultatmål, interessenteres interesser og den langsigtede værdiskabelse for aktionærerne.

Sikring af et passende samlet vederlag

Vederlagsstrukturen tager udgangspunkt i markedspraksis og har til formål at sikre, at den samlede vederlagspakke gør selskabet i stand til at tiltrække og fastholde ledelsesmedlemmer. Dette afspejles i vederlagskomponenterne og værdien af det samlede vederlag.

Sammenhæng med forretningsstrategien

Vederlagspolitikken understøtter behovet for, at ledelsen har fokus på at skabe forretningsmæssige fremskridt på kort og langt sigt gennem en kombination af kortsigtede og langsigtede incitamentskomponenter. Udformningen af disse komponenter og deres relative vægtning har til formål at fremme en adfærd og indsats, der bidrager positivt til selskabets resultater, samt at undgå overdreven risikovillighed.

Sammenfald med aktionærernes interesser

Vederlagspolitikken er udformet, så den sikrer, at selskabet kan opnå solide finansielle driftsmæssige resultater over tid, hvilket vil øge værdien for aktionærerne. En betydelig del af direktionens vederlag erlægges således i aktiebaserede komponenter med det formål at sikre sammenfaldende interesser mellem direktionsmedlemmerne og aktionærerne.

Vederlagsudvalget

Selskabets vederlagsudvalg ('Udvalget') består af tre medlemmer af bestyrelsen og mødes mindst fire gange om året.

I udvalgs møderne deltager selskabets Chief People Officer, og på opfordring fra udvalget kan selskabets Chief Executive Officer (CEO), andre medlemmer af direktionen, relevante A.P. Møller - Mærsk-medarbejdere og eksterne rådgivere deltage for at give input i forbindelse med udvalgte emner.

Beslutningsprocessen

Udvalget forelægger vederlagspolitikken og andre vilkår for direktionens aflønning for bestyrelsen til godkendelse. Udvalget behandler vederlagspolitikken årligt for at sikre, at den afspejler markedspraksis og er afstemt med forretningsstrategien. Anbefalede ændringer gennemgås og præsenteres for bestyrelsen.

Udvalget foretager en årlig gennemgang og fremsætter en anbefaling til bestyrelsen om godkendelse af følgende punkter:

- Det samlede vederlag til direktionsmedlemmerne.
- De resultatparametre, der anvendes til incitamentsprogrammer, herunder vægtning og målkrav, for at sikre, at parametrene afspejler forrettningens prioriteter på kort og lang sigt.
- Niveauet af og vilkårene for den langsigtede incitamentsaflønning, før tildeling finder sted.

Udvalget er ansvarligt for at evaluere og fremsætte anbefalinger til bestyrelsen om bestyrelsesmedlemmernes honorar. Bestyrelsesmedlemmernes, herunder formandens, honorar fastsættes af bestyrelsen. Hvis bestyrelsen vedtager ændringer, vil disse blive forelagt aktionærerne til godkendelse som led i godkendelsen af årsrapporten og vederlagsrapporten, inden de træder i kraft.

Interessekonflikter

I forbindelse med at udvalget drøfter og udarbejder forslag til bestyrelsen, er de enkelte medlemmer og alle andre, der er til stede på udvalgs mødet, forpligtet til straks at oplyse om eventuelle interessekonflikter. En interessekonflikt vil betyde, enten 1) at udvalgsmedlemmet og/eller mødedeltageren forlader mødet, eller 2) at interessekonflikten oplyses til bestyrelsen i forbindelse med præsentationen af et forslag.

Formanden deltager ikke i drøftelserne om hans/hendes eget vederlag.

Yderligere oplysninger om udvalget findes i vederlagsudvalgets forretningsorden, der offentliggøres på selskabets webside.

Vederlag – bestyrelsen

I overensstemmelse med markedspraksis modtager bestyrelsesmedlemmerne et fast årligt honorar og har ikke ret til incitamentsbaseret aflønning.

Fast honorar

Størrelsen af det faste honorar fastsættes under hensyntagen til bestyrelsesmedlemmernes rolle med hensyn til indhold og ansvar.

Honoraret til bestyrelsesformanden kan blive fastsat så det også dækker udvalgsarbejde og alle andre yderligere opgaver, som formanden måtte blive pålagt.

Bestyrelsesmedlemmer, der sidder i bestyrelsesudvalg eller varetager opgaver ud over det almindelige arbejde som bestyrelsesmedlem, modtager et ekstra årligt honorar.

Krav til aktiebesiddelse

For at sikre sammenfald mellem bestyrelsesmedlemmernes og aktionærernes interesser skal bestyrelsesmedlemmer besidde en minimumsværdi i A.P. Møller - Mærsk A/S-aktier. Et bestyrelsesmedlem skal senest 24 måneder efter valg

til bestyrelsen have en aktiebesiddelse svarende til 25% af det faste årlige bestyrelseshonorar (eksklusive honorar for udvalgsarbejde) før skat.

Hvis et bestyrelsesmedlem genvælges, skal den pågældende øge sin aktiebesiddelse senest 24 måneder efter at være blevet genvalgt, således at aktiebesiddelsen svarer til 50% af det årlige bestyrelseshonorar (eksklusive honorar for udvalgsarbejde) før skat.

Overblik over vederlagsstrukturen

| | |
|--------------------------------|---|
| Fast honorar | Har til formål at tiltrække kandidater med forskellige erfaringer og kompetencer samt at belønne bestyrelsesmedlemmerne for at udstikke strategien og overvåge implementeringen af denne i praksis. |
| Krav om aktiebesiddelse | Sikrer sammenfald mellem bestyrelsesmedlemmernes og aktionærernes interesser. |

Vederlag – direktionen

Vederlagsstrukturen for direktionen afspejler selskabets ønske om at tilbyde en markedsrelevant samlet vederlagspakke med en passende balance mellem grundløn og variabelt vederlag, der omfatter kortsigtede og langsigtede incitamentskomponenter.

Direktionens vederlag omfatter en grundløn, et variabelt vederlag i form af en årlig kontant bonus og en aktiebaseret langsigtet incitamentsaflønnning samt andre almindelige ikke-monetære komponenter.

For at understrege direktionsmedlemmernes ansvar for kontinuerligt at levere positive, langsigtede resultater er det hensigten, at den samlede vederlagspakke ved opfyldelse af de fastsatte forventninger over tid skal være sammensat af omkring 40% grundløn og 60% variabelt vederlag. Dette opnås ved, at fremtidige lønstigninger primært vil ske i form af langsigtet incitamentsaflønnning.

Referencegruppe

Udgangspunktet for udvælgelse af selskaber til referencegruppen er de enkelte direktionsmedlemmers jobfunktion. Ved udvælgelsen af relevante selskaber til referencegruppen, tager vi jobfunktion og individualspecifikke faktorer såsom ansvarsområde, færdigheder og kompetencer samt selskabs-specifikke faktorer som størrelse og kompleksitet i betragtning. Udvalget gennemgår hvert år selskaberne i referencegruppen for at sikre, at de fortsat er sammenlignelige og relevante i forhold til selskabet. Dette kan omfatte selskaber på tværs af sektorer i de europæiske og nordiske regioner samt globale branchespecifikke selskaber.

Grundløn

Grundlønnen er et fast årligt vederlag, der afspejler markedsniveauet for aflønning med hensyn til positionens omfang, kompleksitet og ansvar samt den pågældendes erfaring, bidrag og generelle resultatniveau.

Grundlønnen omfatter arbejdsgivers pensionsbidrag samt firmabil, hvilket giver direktionsmedlemmerne fleksibilitet til at træffe personlige investeringsvalg. Denne enkle og gennemsigtige tilgang gælder også for de øverste ledere under direktionsniveau.

Grundlønnen gennemgås af bestyrelsen mindst én gang årligt. Efter forslag fra udvalget kan bestyrelsen, under visse ekstraordinære omstændigheder, tage grundlønnen op til overvejelse på andre tidspunkter.

Variabelt vederlag

De variable vederlagskomponenter har til formål at motivere direktionsmedlemmerne til at levere på selskabets strategiske ambitioner og de årlige prioriteter i forhold til den langsigtede forretningsplan.

Det variable vederlag omfatter en kortsigtet kontant bonusordning og et langsigtet aktiebaseret incitamentsprogram.

Både den kortsigtede og den langsigtede incitamentsaflønnning tildeles årligt.

Kortsigtet incitamentsaflønnning

Den kortsigtede incitamentsaflønnning (STI) belønner opnåelsen af de årlige forretningsmål for det enkelte regnskabsår inden for rammerne af den langsigtede forretningsstrategi. STI er udelukkende baseret på de forretningsmæssige resultater i det specifikke regnskabsår.

Vederlaget i henhold til den kortsigtede incitamentsaflønnning er ved opfyldelse af de fastsatte målsætninger op til 50% af den årlige grundløn, og den faktiske mulige udbetaling kan være på mellem 0% og 100% af den årlige grundløn.

Resultatparametre og målsætninger fastsættes ved regnskabsårets begyndelse. Parametrene skal afspejle de konkrete forretningsmål for regnskabsåret og bør omfatte en kombination af finansielle parametre, driftsmæssige og andre ikke-finansielle parametre, herunder, men ikke begrænset til, projekt fremgang, transformation samt tiltag inden for miljø-, samfunds- og ledelsesmæssige (ESG) forhold. Udvalget kan ligeledes inddrage andre relevante parametre, som direkte eller indirekte understøtter forretningsstrategien.

Vigtigste aspekter ved den kortsigtede incitamentsaflønnning

Formål At sikre, at en væsentlig del af det samlede vederlag har sammenhæng med kortsigtede forretningsmæssige resultater. Den motiverer direktionsmedlemmerne til på kort sigt at levere forretningsmæssige resultater, der understøtter selskabets udvikling for at nå de langsigtede mål.

Grundtræk

- Årlig kontantbaseret ordning.
- Værdi ved opfyldelse af de fastsatte målsætninger er op til 50% af den årlige grundløn, hvor den faktiske udbetaling ligger mellem 0% og 100% af den årlige grundløn.
- Resultatparametre kan omfatte, men er ikke begrænset til, selskabets EBIT, EBITDA, selskabets afkast af investeret kapital, segment-/forretningsomsætning, transformationsparametre, ESG-parametre.
- Kombinationen af finansielle parametre bør have en vægt på mindst 75%.
- Et enkelt resultatparameters vægt bør være mindst 10% og højst 40%.

“Good leaver” eller “bad leaver” Et direktionsmedlem, der opsiger sin stilling i selskabet eller opsiges på grund af dennes misligholdelse af kontrakten, er ikke berettiget til STI efter fritstillings-tidspunktet. Hvis et direktionsmedlem opsiges af selskabet, kan den pågældende være berettiget til fortsat at modtage kortsigtet incitamentsaflønnning for det regnskabsår, hvor den pågældende forlader stillingen, i overensstemmelse med markedspraksis, og det udbetalte beløb afhænger normalt af anciennitet og opnåede resultater.

De årlige resultatparametre foreslås af direktionen. Udvalget behandler forslaget under hensyntagen til forretningsmål, målsætninger, tidligere resultater og resultatet af scenarieanalyser. Herefter fremsætter udvalget en anbefaling til bestyrelsen om godkendelse.

Efter regnskabsårets afslutning gennemgår bestyrelsen selskabets resultater i forhold til de fastsatte parametre på grundlag af datakilder, som kan omfatte reviderede regnskabstal, KPI'er der kan måles, samt andre relevante interne vurderinger. Resultaterne i forhold til eventuelle kvalitative parametre vil blive vurderet efter bestyrelsens skøn i det omfang, det er relevant.

I tilfælde af ekstraordinære omstændigheder og/eller uforudsete begivenheder, der f.eks. påvirker sikkerhed, selskabets strategi, miljø eller samfund, kan bestyrelsen beslutte at afvige fra resultatparametre og måltal.

Den kortsigtede incitamentsafønnings grundtræk er beskrevet i tabellen på side 4.

Langsigtet incitamentsafønning

Opfyldelse af selskabets langsigtede ambitioner og sikring af den størst mulige langsigtede værdi for aktionærerne og andre interessenter er en væsentlig opgave for direktionen.

De langsigtede incitamentskomponenter (LTI) har til formål at sikre, at en væsentlig del af det samlede vederlag har sammenhæng med selskabets opnåelse af vedvarende positive resultater. Dette opnås gennem en tæt sammenhæng mellem det faktiske samlede vederlag, udviklingen i aktiekursen samt en solid udvikling i selskabets resultater over tid. Den langsigtede incitamentsafønning skal desuden sikre fastholdelsen af direktionsmedlemmer.

Fra 2023 tildeles LTI'en i form af ét program – programmet for performance shares. Transformationen af selskabet er godt på vej, og med et program for performance shares er fokus på at motivere og belønne opnåelsen af langsigtede forretningsmål samt værdiskabelse for aktionærer og andre interessenter.

ESG-parametre vil være et vigtigt element i KPI'erne i programmet fra 2023. Hensigten er, at strategiske prioriteter på ESG-området, f.eks. dekarbonisering, afspejles i rimeligt omfang i direktionsmedlemmernes langsigtede incitamentsafønning.

Nærmere oplysninger om programmet for performance shares findes i tabellen nedenfor.

Vigtigste aspekter ved programmet for performance shares

Formål At sikre, at en væsentlig del af det samlede vederlag har sammenhæng med langsigtede forretningsmæssige resultater. At motivere direktionsmedlemmer til at levere vedvarende forretningsresultater og dermed sikre sammenfald med aktionærernes interesser. At understøtte selskabets mulighed for at tiltrække og fastholde direktionsmedlemmer.

Grundtræk

- Performance share-tildelinger har en modningsperiode på fire år.
- Den faktiske værdi af performance shares er direkte knyttet til kursen på selskabets aktie og opnåelsen (helt eller delvist) af specifikke resultatmål, der er fastsat for den specifikke tildeling.
- Resultatparametre kan omfatte, men er ikke begrænset til, afkast af investeret kapital, relativt aktionærafkast i forhold til relevant referencegruppe, omsætningsvækst og ESG-parametre. En beskrivelse af resultatparametrene vil blive offentliggjort i selskabets årlige vederlagsrapport ved udgangen af den fireårige resultatperiode.
- Et enkelt resultatparameters vægt bør være mindst 20% og højst 50%.
- Bestyrelsen kan efter eget skøn (på grundlag af faktuelle observationer) justere eller se bort fra et resultatparameter, hvis det bliver irrelevant i løbet den fireårige resultatperiode som følge af begivenheder, der ikke kunne forudses ved resultatperiodens begyndelse, såsom strategiændringer, opkøb/salg mv.

Tildelingsværdi

- Den samlede tildelingsværdi af de performance shares, der tildeles inden for et givet regnskabsår, udgør op til 100% af grundlønnen, beregnet forholdsmæssigt ud fra den faktiske ansættelsesperiode i tildelingsåret.
- Antallet af tildelte performance shares fastsættes svarende til en procentdel af det enkelte direktionsmedlems årlige grundløn i tildelingsåret divideret med den aktiekurs, der anvendes ved tildelingen.
- Ved modningsperiodens udløb kan antallet af tildelte aktier reduceres eller øges, afhængig af graden af målopfyldelse for de relevante resultatparametre.
- Reduktionen eller stigningen i antallet af aktier kan være op til 100% af den oprindelige tildeling. Det mulige udfaldsrum fastsættes for hver tildeling på tidspunktet for tildeling.
- Den aktiekurs, der anvendes ved tildelingen, fastsættes som den volumenvægtede gennemsnitlige kurs på A.P. Møller - Mærsk-B-aktier, der handles på Nasdaq Copenhagen på de fem handelsdage umiddelbart efter offentliggørelsen af selskabets årsrapport.

"Good leaver" eller "bad leaver" Hvis direktionsmedlemmet er en 'good leaver' (dvs. at den pågældende opsiges af selskabet uden at have gjort sig skyldig i misligholdelse af kontrakten, eller at den pågældende går på pension), vil han eller hun beholde umodnede tildelinger i overensstemmelse med den oprindelige modningsplan. Hvis direktionsmedlemmet er en 'bad leaver' (dvs. at den pågældende opsiges sin stilling eller opsiges på grund af dennes misligholdelse af kontrakten), vil retten til enhver umodnet tildeling bortfalde.

Ikke-monetære komponenter

Ikke-monetære komponenter tilpasses generelt til de ikke-monetære komponenter, som selskabet tilbyder den øvrige medarbejdergruppe i samme land. De ikke-monetære komponenter omfatter, men er ikke begrænset til, forsikringsdækning, helbredsundersøgelse, mobiltelefon, avisabonement, internetforbindelse, idrætsklub, anciennitetstillæg og andre goder i henhold til de relevante politikker om medarbejdergoder. Der kan ydes særlige ikke-monetære komponenter i forbindelse med ansættelse og afskedigelse, såsom flytning, bistand til årsopgørelse, outplacement-støtte mv.

Ansættelseskontrakt – hovedbetingelser

Direktionsmedlemmerne har ansættelseskontrakter, der indeholder standardbetingelser for direktionsmedlemmer i Danmark og Europa, herunder opsigelsesvarsler. Ansættelseskontrakterne er uden tidsbegrænsning.

Direktionsmedlemmer kan opsiges ansættelseskontrakten med 12 måneders varsel, og selskabet kan opsiges den med 24 måneders varsel. I tilfælde af opsigelse fra selskabets side kan der udbetales en fratrædelsesgodtgørelse på op til 24 måneder af den samlede vederlagspakke, opsigelsesperioden indbefattet.

I tilfælde af opsigelse behandles STI og aktiebaseret aflønning i overensstemmelse med bestemmelsen beskrevet under henholdsvis Kortsigtet incitamentsaflønning og Langsigtet incitamentsaflønning.

Direktionsmedlemmerne er også underlagt en konkurrenceklausul i ansættelseskontrakten, ifølge hvilken de, inden for 12 måneder efter fritstillingstidspunktet eller dato for egen opsigelse, ikke må deltage direkte eller indirekte i nogen virksomhed, der helt eller delvist konkurrerer med selskabet, medmindre bestyrelsen har godkendt det.

Ekstraordinært vederlag

For at tiltrække eksterne kandidater kan der tildeles et ekstraordinært vederlag som kompensation for eventuelt mistet vederlag fra tidligere arbejdsgiver i forbindelse med ansættelsen i A.P. Møller - Mærsk.

Udvalget tilstræber at begrænse sådanne udbetalinger. I det omfang det er praktisk muligt, vil udvalget tilstræbe, at sådanne ekstraordinære vederlag sker i form af A.P. Møller - Mærsk A/S-aktier frem for udbetaling af kontantbeløb.

Selskabet vil kræve relevant dokumentation for at vurdere typen og værdien af eventuelt mistet vederlag. I vurderingen af, hvad der er passende kompensation, tager udvalget hensyn til vilkårene for det mistede vederlag, den potentielle værdi, den resterende modningsperiode og eventuelle resultatkrav.

Den ekstraordinære kompensation tildeles, hvis det er relevant, i tillæg til tildelingen under det almindelige langsigtede incitamentsprogram.

Under særlige omstændigheder kan bestyrelsen beslutte at yde ekstraordinær kompensation for at belønne

ekstraordinære resultater leveret af selskabet og/eller det enkelte direktionsmedlem eller for at bidrage til fastholdelse.

Ret til ændringer

For kortsigtet og langsigtet incitamentsaflønning, der ydes pr. 1. januar 2020 eller senere, kan bestyrelsen reducere beløbet før (Malus) og efter (Clawback) betaling/modning/udnyttelse, i tilfælde af at en udløsende hændelse har medført et væsentligt økonomisk tab eller tab af omdømme for selskabet. Endvidere er selskabet i henhold til en sådan bestemmelse, hvis et vederlag efterfølgende viser sig at være baseret på fejlagtige oplysninger eller direktionsmedlemmets forsømmelse, berettiget til at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af vederlaget, i det omfang det er tilladt i henhold til gældende lovgivning. Disse vederlag kan inddrives op til 24 måneder efter udbetaling af den kortsigtede incitamentsaflønning og/eller modning af aktierne.

Hvis der indtræffer hændelser, der påvirker selskabets aktiekapital eller medfører en ændring i kontrollen, kan bestyrelsen vælge at opretholde værdien af den aktiebaserede aflønning i modningsperioden. En sådan justering vil i sidste ende blive fastsat med bindende virkning af en revisor udpeget af selskabet.

Bestyrelsen kan efter eget skøn beslutte at ændre de generelle vilkår og betingelser for incitamentsprogrammerne, hvilket ikke er begrænset til ændringer, der har til formål at opfylde lokale krav eller lovændringer. Et sådant skøn kan omfatte, men er ikke begrænset til, vederlagets størrelse og udbetalingstidspunkt, modningsbetingelserne, behandlingen af umodnede vederlag i tilfælde af fusion, ændring i kontrollen eller andet. Dette er nærmere beskrevet i de generelle vilkår og betingelser for incitamentskomponenterne.

Gennemførelsen af en sådan ændring vil blive dokumenteret og offentliggjort i selskabets årlige vederlagsrapport for det pågældende år.

Hensyn til den øvrige medarbejdergruppe og interessenternes synspunkter

Det er afgørende for bestyrelsen, at tilgangen til aflønning er konsekvent i hele selskabet.

Løgnemgang og -beslutninger for direktionen sker efter samme aflønningsprincipper som for den øvrige medarbejdergruppe:

- Det samlede vederlag ved opfyldelse af de fastsatte målsætninger er baseret på den enkeltes rolle, erfaring, kompetencer og generelle resultatniveau.
- Vederlagsniveauet og de enkelte komponenters relative vægtning afspejler markedspraksis for de enkelte roller og er afstemt med forretningens behov og prioriteter.
- Udbetalinger under det kortsigtede incitamentsprogram er baseret på selskabets årlige resultatparametre.
- Ledende medarbejdere med et bredere ansvar er berettiget til langsigtet incitamentsaflønning for at understrege sammenhængen med selskabets vedvarende, langsigtede resultater.

- Ikke-monetære komponenter er afstemt med det lokale marked, hvor de enkelte medarbejdere er ansat.
- Vederlaget revideres normalt årligt under hensyntagen til markedsudviklingen samt selskabets og den enkeltes resultater.

Selskabet opretholder en tæt dialog med hovedaktionærerne og andre interessenter for at forstå deres synspunkter vedrørende aflønningen. Disse tilbagemeldinger i kombination med markedsrelevans har bidraget og vil fortsat bidrage til udformningen af vederlagspolitikken og eventuelle ændringer hertil.

Skadesløsholdelsesordning

Selskabet kan beslutte at tegne relevante og sædvanlige bestyrelses- og direktionsansvarsforsikringer for at tiltrække kvalificerede bestyrelses- og direktionsmedlemmer.

Bestyrelses- og direktionsmedlemmer kan i videst muligt omfang i henhold til gældende ret af selskabet tilbydes kompensation for krav rejst mod dem af tredjemand i forbindelse med udøvelsen af deres hverv som bestyrelses- og direktionsmedlemmer i selskabet,

Enhver kompensation vil alene komme bestyrelses- eller direktionsmedlemmet til gode og kan omfatte ethvert tab, som bestyrelses- eller direktionsmedlemmet pådrager sig i forbindelse med kravet, og vil ikke omfatte tab relateret til:

- Krav rejst af selskabet eller dets datterselskaber.
- Krav som følge af bestyrelses- eller direktionsmedlemmers svigagtige eller forsætlige adfærd.
- Krav som følge af bestyrelses- eller direktionsmedlemmers forsætlige kriminelle adfærd.
- Krav, hvor kompensation vil være i strid med gældende ret.

Enhver kompensation, der betales af selskabet, skal dække enhver gældende personskat, som skal betales af et bestyrelses- eller direktionsmedlem, der har været omfattet af kompensationen.

Afvigelse fra vederlagspolitikken

I tilfælde af ekstraordinære omstændigheder, herunder, men ikke begrænset til, fusioner og overtagelser, kan bestyrelsen beslutte at afvige fra vederlagspolitikken for at beskytte selskabets og aktionærernes langsigtede interesser. Bestyrelsen kan yde ekstraordinær kompensation såsom engangsbonus, tildeling af yderligere aktier eller andet, når den finder det hensigtsmæssigt.

Udøvelsen af et sådant skøn kan kun ske på grundlag af kontrollerbare kriterier, og anvendelsen af afvigelsen vil blive offentliggjort i selskabets vederlagsrapport for det pågældende regnskabsår.

Godkendelse og offentliggørelse

Denne vederlagspolitik vil blive fremlagt til godkendelse på selskabets generalforsamling i 2022. Med forbehold for aktionærernes godkendelse træder politikken i kraft fra 2022 og vil være gældende i fire år derefter. Dette gælder dog ikke den langsigtede incitaments ordning, som først træder i kraft for 2023.

Udvalget kan dog anmode om godkendelse af en ny politik på et tidligere tidspunkt, hvis det er relevant. Vederlagspolitikken vil blive offentliggjort og være tilgængelig på selskabets websted.