

Bilag 1

Vederlagspolitik

2 Indledning

- 2 Formål
- 2 Referencegruppe
- 2 Hensyn til den bredere medarbejdergruppe og interessenteres synspunkter

3 Vederlagsudvalget

- 3 Beslutningsprocessen
- 3 Interessekonflikter

3 Vederlag – Bestyrelsen

- 3 Overblik over vederlagsstrukturen
- 3 Fast honorar
- 3 Krav til aktiebesiddelse

4 Vederlag – Direktionen

- 4 Overblik over vederlagsstrukturen
- 4 Grundløn
- 4 Kortsigtet incitamentsaflønnning
- 5 Langsigtet incitamentsaflønnning
- 6 Ikke-monetære komponenter
- 6 Ansættelseskontrakt – hovedbetingelser
- 6 Ekstraordinært vederlag
- 6 Ret til ændringer

7 Afvigelse fra vederlagspolitikken

7 Godkendelse og offentliggørelse

Indledning

Denne vederlagspolitik ("vederlagspolitikken") udstikker rammerne for aflønning af bestyrelsesmedlemmer ("Bestyrelsen") og Direktion i A.P. Møller - Mærsk A/S ("APMM" eller "Selskabet").

Vederlagspolitikken beskriver principperne for vederlagsstrukturen, det samlede vederlag fordelt på vederlagskomponenter, og hvordan hver vederlagskomponent bidrager til Selskabets forretningsstrategi, langsigtede interesser og Selskabets bæredygtighed.

Vederlagspolitikken uddyber og erstatter de tidligere retningslinjer for incitamentsaflønning og den tidligere vederlagspolitik, som blev vedtaget på generalforsamlingen i 2018, og den er udarbejdet i overensstemmelse med selskabslovens §§ 139 og 139a.

Formål

Vederlagspolitikken understøtter virksomhedens forretningsmæssige behov ved at etablere en passende vederlagspakke, der har en 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 resultater, interessenternes interesser og den langsigtede værdiskabelse for aktionærerne.

Sikring af et passende samlet vederlag: Vederlagsstrukturen og beslutningerne tager udgangspunkt i markedspraksis for at sikre, at den samlede vederlagspakke sætter Selskabet i stand til at tiltrække og fastholde direktionsmedlemmer. Dette afspejles i vederlagskomponenterne og værdien af den samlede vederlagspakke.

Sammenhæng med forretningsstrategien: Vederlagspolitikken understøtter forretningsplanen og Direktionens fokus på at skabe løbende fremskridt for at nå Selskabets strategiske mål 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 løbende resultater, samt at undgå overdreven risikovillighed.

Sikre overensstemmelse med aktionærernes interesser: Vederlagspolitikken er udformet således, at den sikrer, at Selskabet kan opnå solide økonomiske og operationelle resultater over tid, hvilket i sidste ende vil øge værdien for aktionærerne. En betydelig del af Direktionens vederlag sker derfor i form af aktiebaserede komponenter for at sikre sammenfald af interesser mellem ledelsen og aktionærerne.

Referencegruppe

Det marked, vi sammenligner os med, består af en europæisk referencegruppe og en nordisk peer-gruppe. Selskaberne udvælges ud fra deres størrelse og kompleksitet. Virksomheder i den finansielle sektor er ekskluderede.

Vederlagsudvalget ("Udvalget") gennemgår hvert år de udvalgte virksomheder, der indgår i hver referencegruppe, for at sikre, at de fortsat er sammenlignelige og relevante i forhold til Selskabet.

Hensyn til den bredere medarbejdergruppe og interessenternes synspunkter

Det er afgørende for Bestyrelsen, at tilgangen til aflønning er konsekvent i hele Selskabet.

Løngennemgang og -beslutninger for Direktionen sker efter samme aflønningsprincipper som for den bredere medarbejdergruppe:

- Den samlede aflønning er baseret på den enkeltes rolle, erfaring, kompetencer og vedvarende resultater.
- Vederlagsniveauet og de enkelte komponenters relative vægtning afspejler markedspraksis for de enkelte roller og er afstemt med forretningens behov og prioriteter.
- Betaling under den kortsigtede incitamentsordning er baseret på Selskabets årlige resultater.
- De langsigtede incitamentsordninger for Direktionen er udvidet til at omfatte de øvrige medlemmer af Selskabets øverste ledelseslag.
- Ikke-monetære komponenter er afstemt med det lokale marked, hvor de enkelte direktionsmedlemmer er ansat.
- Vederlaget revideres normalt årligt under hensyntagen til markedsudvikling 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 bidrager til udformningen af vederlagspolitikken og eventuelle ændringer hertil.

Vederlagsudvalget

Selskabet har nedsat et Vederlagsudvalg. Udvalget består af tre medlemmer af Bestyrelsen og mødes mindst fire gange om året.

Selskabets Chief Human Resources Officer og Chief Executive Officer (CEO) deltager i Udvalgets møder. Andre medlemmer af Direktionen, relevante medarbejdere i Selskabet og eksterne rådgivere vil på Udvalgets invitation også deltage i møderne for at bidrage i diskussionen af specifikke emner.

Beslutningsprocessen

Udvalget forelægger vederlagspolitikken og andre vilkår for Direktionens aflønning for Bestyrelsen til godkendelse. Vederlagspolitikken revideres årligt af Udvalget på grundlag af markedspraksis og i overensstemmelse med forretningsstrategien. Anbefalede ændringer gennemgås og præsenteres for Bestyrelsen.

Udvalget gennemgår de årlige resultatparametre, der anvendes til den kortsigtede incitamentsaflønning, herunder vægtning og målkrav, for at sikre at parametrene afspejler forretningens prioriteter for året. På grundlag af denne gennemgang forelægger Udvalget et forslag til det årlige kortsigtede incitamentsprogram til Bestyrelsens godkendelse.

Udvalget gennemgår niveauet og vilkårene for den langsigtede incitamentsaflønning før tildeling finder sted.

Da der ikke er knyttet specifikke resultatparametre til tildelingen af de langsigtede incitamentsprogrammer, foretages der ikke en gennemgang af resultatparametre som en del af denne process. Resultatet af gennemgangen forelægges Bestyrelsen til godkendelse.

Udvalget er ansvarlig 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.

Interessekonflikter

Da Udvalget drøfter og udarbejder forslag til Bestyrelsen, er de enkelte medlemmer og alle andre, der er til stede på udvalgsrådet, 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 hjemmeside.

Vederlag – Bestyrelsen

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

Overblik over vederlagsstrukturen

Komponent	Formål og sammenhæng med strategien
Fast honorar	At tiltrække kandidater med en bred erfaring og kompetencer samt at belønne bestyrelsesmedlemmerne for at udstikke strategien og overvåge dens udmøntning i praksis.
Krav til aktiebesiddelse	At give stemmeret og sikre sammenfald mellem bestyrelsesmedlemmernes og aktionærernes interesser.

Fast honorar

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

Honoraret til bestyrelsesformanden omfatter al udvalgsarbejde og alle andre yderligere opgaver, som formanden måtte blive pålagt. Andre bestyrelsesmedlemmer, der sidder i bestyrelsesudvalg eller varetager yderligere opgaver ud over det almindelige arbejde som bestyrelsesmedlem, modtager et ekstra årligt honorar.

Bestyrelsen vurderer bestyrelsesmedlemmernes vederlag en gang om året.

Krav til aktiebesiddelse

Bestyrelsesmedlemmerne er forpligtet til at besidde et vist minimumsantal APMM-aktier. Senest 24 måneder efter, at medlemmet er valgt til Bestyrelsen, skal medlemmet have en aktiebesiddelse svarende til 25 % af det faste årlige bestyrelseshonorar (eksklusive honorar for udvalgsarbejde) før skat.

Hvis et bestyrelsesmedlem genvælges efter 2020, skal medlemmet øge sin aktiebesiddelse senest 24 måneder efter at være blevet genvalgt, således at det svarer til 50 % af det årlige bestyrelseshonorar (eksklusive honorar for udvalgsarbejde) før skat.

Vederlag – Direktionen

Direktionens vederlagsstruktur afspejler Selskabets ønske om at tilbyde en markedsrelevant samlet vederlagspakke med en passende balance mellem grundløn og variabelt vederlag, der omfatter kortsigtet og langsigtet incitamentsafløning.

De variable lønkomponenter, der har til formål at motivere direktionsmedlemmerne til at opfylde Selskabets strategiske ambitioner og de årlige prioriteter i forhold til den langsigtede forretningsplan, omfatter:

- En kontantbaseret kortsigtet incitamentsordning med en målværdi på op til 50 % og en maksimum værdi på højst 100 % af grundlønnen med det formål at understøtte indsatsen for at opnå de årlige mål.
- Langsigtede incitamentsprogrammer med en samlet årlig værdi på op til 100 % af grundlønnen med det formål at fremme sammenfaldet med aktionærernes interesser og aktieværdiskabelsen på lang sigt.

For at understrege direktionsmedlemmernes ansvar for at levere vedvarende langsigtede resultater er det hensigten, at den samlede vederlagspakke skal tilstræbes at have en sammensætning på omkring 40 % grundløn og 60 % variabelt vederlag. Dette opnås ved, at eventuelle fremtidige lønstigninger primært vil ske i form af langsigtet incitamentsafløning.

De følgende afsnit giver et overblik over vederlagsstrukturen og beskriver dens forskellige komponenter. Hvis det enkelte direktionsmedlems lønvilkår ikke er i overensstemmelse med denne vederlagspolitik, er det hensigten, at de med tiden vil blive justeret for at sikre overensstemmelse hermed.

Overblik over vederlagsstrukturen

Komponent	Formål og sammenhæng med strategien	Sammenhæng med resultater
Grundløn (inklusive pension og firmabil)	At reflektere markedsværdien, rollens betydning med hensyn til omfang, kompleksitet og ansvar og direktionsmedlemmernes erfaring, samt præstationsniveau og bidrag over tid.	Indirekte. Den enkeltes langsigtede resultater påvirker Udvalgets beslutning ved den årlige løngennemgang.
Kortsigtet incitamentsafløning	At belønne opnåelsen af Selskabets årlige mål inden for rammerne af den langsigtede forretningsstrategi.	Udelukkende baseret på de forretningsmæssige resultater i det specifikke regnskabsår. Udbetaling ved opfyldelse af de forventede målsætninger, er op til 50% af den årlige grundløn, hvor den faktiske udbetaling varierer fra 0 % til 100 % af den årlige grundløn.
Langsigtet incitamentsafløning	At knytte direktionsmedlemmernes vederlag til opnåelsen af Selskabets langsigtede mål og bidrage til fastholdelse af direktionsmedlemmer. Ydes gennem betingede aktier og aktieoptioner.	Begge komponenter er fuldt knyttet til Selskabets markedsresultater, dvs. udviklingen i aktiekursen. Det årlige mål for tildeling er op til 100 % af grundlønnen baseret på dagsværdien på tildelingstidspunktet.
Ikke-monetære komponenter	At varetage direktionsmedlemmernes sundhed og velfærd. Der kan i visse tilfælde tilbydes hjælp til flytning til samt etablering i et andet land.	Ingen.

Grundløn

Grundlønnen er den årlige garanterede kontantløn, der udbetales til direktionsmedlemmet. Grundlønnen er et fast vederlag, der afspejler det enkelte direktionsmedlems rolle med hensyn til omfang, kompleksitet og ansvar samt den enkeltes erfaring, bidrag og præstationsniveau over tid.

Grundlønnen omfatter arbejdsgiverpensionsbidrag og firmabil, hvilket også gælder for de øverste 90 ledere under direktionsniveau. Dette er en forenklet og transparent tilgang, der giver lederne fleksibilitet til at træffe personlige investeringsvalg.

Grundlønnen behandles normalt af Bestyrelsen en gang om året. Efter forslag fra Udvalget kan Bestyrelsen, under visse ekstraordinære omstændigheder, tage grundlønnen op til overvejelse på andre tidspunkter.

Kortsigtet incitamentsafløning

Den kortsigtede incitamentsafløning har til formål at tilskynde til opnåelsen af de årlige forretningsmål for det enkelte regnskabsår inden for rammerne af den langsigtede forretningsplan.

Vederlag i henhold til den kortsigtede incitamentsafløning er, ved opfyldelse af de forventede målsætninger, op til 50 % af grundlønnen, og den faktiske mulige udbetaling kan variere fra 0 % til 100 %.

De resultatparametre og -mål, som udbetalingen under det kortsigtede incitamentsprogram tager udgangspunkt i, fastsættes i begyndelsen af regnskabsåret.

Parametrene fastsættes for at afspejle de konkrete forretningsmål for regnskabsåret og vil omfatte en kombination

af økonomiske parametre, driftsmæssige og andre parametre, herunder, men ikke begrænset til, projektgennemførelse, transformation samt tiltag inden for miljø, sociale forhold og god selskabsledelse (ESG). De økonomiske parametre, herunder ledende indikatorer, har en vægt på mindst 75 %. Udvalget kan udvide typen af målparametre og inddrage andre relevante parametre, som direkte eller indirekte understøtter forretningsstrategien.

De årlige resultatparametre foreslås af Selskabets CEO. Udvalget behandler forslaget under hensyntagen til forretningsmål, målsætninger og tidligere resultater samt resultatet af scenarieanalyser. Herefter forelægger Udvalget Bestyrelsen en anbefaling til godkendelse.

Efter regnskabsårets afslutning gennemgår Bestyrelsen Selskabets resultater i forhold til de fastsatte parametre på grundlag af datakilder, som bl.a. kan omfatte reviderede regnskabstal, KPI'er der kan måles, samt alle relevante interne vurderinger. Resultaterne i forhold til eventuelle kvalitative parametre vil blive vurderet efter Bestyrelsens skøn, hvis det er relevant.

I tilfælde af ekstraordinære omstændigheder og/eller uforudsete begivenheder, der f.eks. påvirker sikkerhed, Selskabets strategi, miljøet eller samfundet, kan Bestyrelsen beslutte at afvige fra resultatparametrene og -målene.

Langsigtet incitamentsafløning

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 har til formål at sikre, at en væsentlig del af det samlede vederlag afhænger af, at Selskabet opnår vedvarende gode resultater. Dette opnås gennem en tæt sammenhæng mellem det faktiske samlede vederlag og udviklingen i aktiekursen. Den langsigtede incitamentsafløning skal desuden sikre fastholdelsen af direktionsmedlemmer.

Den langsigtede incitamentsafløning består af to komponenter: betingede aktier og aktieoptioner til en samlet årlig tildelingsværdi af op til 100 % af grundlønnen med det formål at understrege betydningen af at sikre Selskabets langsigtede resultater i forhold til de kortsigtede resultater.

I øjeblikket udgør den årlige tildeling af langsigtet incitamentsafløning omkring 50 % af grundlønnen. Selskabet har til hensigt at øge andelen af den langsigtede incitamentsafløning i de kommende år primært ved lønforhøjelser i form af langsigtede incitamentskomponenter.

De vigtigste aspekter af de langsigtede incitamentskomponenter er beskrevet i nedenstående tabel:

Vigtigste aspekter

	Betingede aktier	Aktieoptioner
Formål	Både betingede aktier og aktieoptioner bidrager til fastholdelse af direktionsmedlemmerne og fremmer sammenfaldet mellem ledelsens og aktionærernes interesser ved at motivere ledelsen til at skabe resultater og langsigtet værdi for Selskabet.	
Grundtræk	<ul style="list-style-type: none"> Betingede aktier har en femårig modningsperiode. Den faktiske værdi af betingede aktier er direkte knyttet til Selskabets aktiekurs. 	<p>Aktieoptionerne er prissat til overkurs, hvilket betyder, at udnyttelseskursen for aktieoptionen er fastsat til 110 % af aktiekursen.</p> <ul style="list-style-type: none"> Aktieoptionerne har en treårig modningsperiode. Alle modnede aktieoptioner skal udnyttes inden for tre år efter modningsdatoen, hvorefter de udløber. En aktieoption giver ret til at købe én B-aktie i APMM baseret på udnyttelseskursen (dvs. den fastsatte pris). Værdien af aktieoptionen beregnes ud fra Black Scholes-modellen. Der gælder et loft over den samlede gevinst for hver tildeling af aktieoptioner, når aktiernes samlede kumulative markedsværdi på udnyttelsestidspunktet er tre gange højere end den kumulative udnyttelseskurs.
Tildelingsværdi	<ul style="list-style-type: none"> Den samlede værdi af de betingede aktier og aktieoptioner, der tildeles inden for et givet regnskabsår, udgør op til 100 % af et direktionsmedlems grundløn, beregnet forholdsvis ud fra den faktiske beskæftigelsesperiode i det pågældende år. Antallet af tildelte betingede aktier fastsættes svarende til en procentdel af det enkelte direktionsmedlems årlige grundløn divideret med aktiekursen anvendt for tildelingen. Antallet af optioner fastsættes på grundlag af en procentdel af det enkelte direktionsmedlems årlige grundløn divideret med optionsværdien beregnet efter Black Scholes-modellen. Aktiekursen på tildelingstidspunktet fastsættes som den volumenvægtede gennemsnitlige aktiekurs for APMM B-aktier, der handles på NASDAQ Copenhagen på de fem handelsdage umiddelbart efter offentliggørelsen af Selskabets seneste årsrapport eller kvartalsrapport på tildelingstidspunktet. 	
"Good leaver" eller "bad leaver"	Hvis direktionsmedlemmet er "good leaver" (dvs. at den pågældende opsiges af Selskabet uden at have gjort sig skyldig i misligholdelse af kontrakten), vil han eller hun beholde ikke-optjente tildelinger i overensstemmelse med den oprindelige optjeningsplan. Hvis direktionsmedlemmet er "bad leaver" (dvs. at den pågældende opsiges sin stilling eller opsiges på grund af dennes misligholdelse af kontrakten), vil retten til enhver ikke-optjent aktie bortfalde.	Enhver ikke-optjent aktieoption bortfalder fuldt ud ved opsigelse uanset årsagen til opsigelsen.

Ikke-monetære komponenter

De samlede ikke-monetære komponenter, der ydes til direktionsmedlemmerne ud over grundlønnen, er af begrænset værdi.

Hvis disse ydes til Direktionen er de som hovedregel enslydende med det, Selskabet generelt tilbyder sine medarbejdere i samme land. De ikke-monetære komponenter omfatter, men er ikke begrænset til, forsikringsdækning, helbredsundersøgelse, mobiltelefon, avisabonnementer, internetforbindelse, idrætsforening, jubilæumsgratiale og andre goder i henhold til de relevante politikker om medarbejdergoder.

Der kan ydes særlige goder i forbindelse med ansættelse og afskedigelse, såsom flytning, bistand til årsopgørelse m.v.

Ansættelseskontrakt – hovedbetingelser

Direktionsmedlemmer 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, inklusive opsigelsesperioden.

I tilfælde af opsigelse fra direktionsmedlemmers side vil de muligvis være berettigede til fortsat at modtage den kortsigtede incitamentsaflønnings for det regnskabsår, hvor de forlader stillingen, i overensstemmelse med markedspraksis, og det udbetalte beløb afhænger normalt af den faktiske beskæftigelsesperiode i det pågældende år og opnåede resultater. Den aktiebaserede aflønning sker i overensstemmelse med bestemmelsen i afsnit Langsigtet incitamentsaflønnings.

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 delvis konkurrerer med Selskabet, medmindre Bestyrelsen har godkendt det.

Andre goder såsom flyttehjælp, outplacement-støtte og skattebistand kan ydes til den enkelte i henhold til den politik, der gælder for medarbejderne generelt.

Ekstraordinært vederlag

For at tiltrække eksterne kandidater til ledige stillinger kan der tildeles et ekstraordinært vederlag som kompensation for eventuelt mistet vederlag fra tidligere arbejdsgiver i forbindelse med ansættelsen i APMM.

Udvalget tilstræber at minimere sådanne udbetalinger. I det omfang det er praktisk muligt, vil Udvalget tilstræbe,

at sådanne ekstraordinære vederlag sker i form af APMM-aktier frem for udbetaling af kontanter.

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 optjeningsperiode og eventuelle resultatkrav.

Den ekstraordinære kompensation tildeles, hvis det er relevant, i tillæg til de almindelige langsigtede incitamentsprogrammer.

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 incitamentsaflønnings, der ydes pr. 1. januar 2020 eller senere, kan Bestyrelsen reducere beløbet før (Malus) og efter (Clawback) betaling/optjenings/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 indrives op til 24 måneder efter udbetaling af den kortsigtede incitamentsaflønnings og/eller optjenings af de betingede aktier eller udnyttelse af aktieoptionerne.

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 optjeningsperioden. En sådan justering vil i sidste ende blive fastsat med bindende virkning af en revisor upeget af Selskabet.

Bestyrelsen kan efter eget skøn beslutte at ændre de generelle vilkår og betingelser for incitamentsprogrammerne, hvilket ikke er begrænset til ændringer med henblik på at opfylde lokale krav eller lovændringer. Et sådant skøn kan omfatte, men er ikke begrænset til, vederlagets størrelse, udbetalingstidspunktet, optjeningsbetingelserne, behandlingen af ikke-optjent vederlag i tilfælde af fusion, ændring i kontrol 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 den årlige vederlagsrapport for det pågældende år.

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 kriterier, der kan dokumenteres, og anvendelsen af afvigelsen vil blive offentliggjort i vederlagsrapporten for det pågældende regnskabsår.

Godkendelse og offentliggørelse

Denne vederlagspolitik vil blive fremlagt på Selskabets generalforsamling 2020 til godkendelse. Med forbehold for aktionærernes godkendelse træder den i kraft fra 2020 og vil være gældende i fire år derefter. 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 internetside.