

Vederlagspolitik

The Drilling Company of 1972 A/S

1 Indledning

Denne vederlagspolitik ("Vederlagspolitikken") for The Drilling Company of 1972 A/S ("Selskabet") er udarbejdet på baggrund af Anbefalingerne for god Selskabsledelse, der er offentliggjort af Komitéen for god Selskabsledelse og implementeret af Nasdaq Copenhagen A/S. Vederlagspolitikken inkluderer Selskabets overordnede retningslinjer for incitamentsaf lønning i henhold til selskabslovens § 139. Vederlagspolitikken indeholder principper for vederlag til bestyrelsen og overordnede retningslinjer for vederlag og tildeling af incitamentsaf lønning til direktionen. "Direktionen" omfatter de direktionsmedlemmer i Selskabet, der er registreret hos Erhvervsstyrelsen. "Koncern" henviser til The Drilling Company of 1972 A/S samt dets datterselskaber og tilknyttede selskaber.

2 Generelle principper

2.1 Formålet med tildeling af vederlag til bestyrelsen og tildeling af vederlag og incitamentsaf lønning til Direktionen er at sikre sammenfald af interesser mellem bestyrelse, Direktion og aktionærer, at tiltrække og fastholde kvalificerede medlemmer af bestyrelse og Direktion og til stadighed at bibeholde både bestyrelsens og Direktionens motivation for at opnå Koncernens strategiske langsigtede og kortsigtede mål samt fremme værdiskabelsen til gavn for aktionærerne.

2.2 I ekstraordinære tilfælde kan bestyrelsen beslutte at afvige fra de specifikke vilkår i Vederlagspolitikken på individuel basis for at opfylde de overordnede målsætninger i Vederlagspolitikken. I sådanne tilfælde skal bestyrelsen forklare årsagerne til en sådan afvigelse på førstkommende generalforsamling.

3 Vederlag til bestyrelsen

3.1 Bestyrelsen behandler bestyrelsesmedlemmernes vederlag mindst én gang årligt på baggrund af anbefalinger fra vederlagsudvalget. Vederlagsudvalgets anbefalinger er baseret på relevante sammenligninger med andre selskaber af samme størrelse og kompleksitet i Danmark og Europa. Dette suppleres af en sammenligning af niveauet for bestyrelsesvederlag til personer med branchespecifik ekspertise i den globale boreindustri.

3.2 Hvert ordinært medlem af bestyrelsen modtager et fast årligt basishonorar, mens formanden og næstformanden modtager en fast multipel af det faste årlige basishonorar. Ved deltagelse i bestyrelsesudvalg bliver bestyrelsesmedlemmerne berettiget til yderligere et fast årligt honorar baseret på en andel af det faste årlige basishonorar.

3.3 Såfremt et bestyrelsesmedlem, herunder formanden eller næstformanden, påtager sig særlige ad hoc-opgaver ud over det almindelige arbejde som bestyrelsesmedlem, vedtager bestyrelsen et fast honorar for sådanne opgaver. Udgifter som transport og indkvartering i forbindelse med bestyrelsesmøder, bestyrelsesudvalgs møder og relevant uddannelse refunderes i henhold til Koncernens rejsepolitik gældende på ledelsesniveau. I tillæg til det faste årlige honorar betaler Selskabet socialsikringsbidrag inden for EU, i det omfang disse pålignes af udenlandske myndigheder i forhold til faste honorarer og refunderbare udgifter.

3.4 Bestyrelsen modtager ikke incitamentsaf lønning fra Selskabet.

4 Vederlag til Direktionen

4.1 Vederlag til Direktionen vedtages af bestyrelsen efter indstilling fra vederlagsudvalget, idet der tages højde for, at vederlaget ikke overstiger, hvad der anses for almindeligt i forhold til arten og omfanget af arbejdet, og hvad der anses for rimeligt i forhold til Selskabets finansielle stilling. Vederlag til Direktionen vurderes årligt og sammenholdes med vederlag i andre internationale selskaber af tilsvarende størrelse og kompleksitet i Danmark og Europa. Dette suppleres af en sammenligning af niveauet for vederlag til personer med branchespecifik ekspertise i den globale boreindustri. Vederlagspakken består af en fast grundløn, en kortsigtet kontant incitamentsbonus, et langsigtet aktiebaseret incitamentsprogram, visse ikke-monetære goder og fratrædelsesgodtgørelse.

4.2 Vederlagsudvalget kan også vurdere, om det er passende at anbefale andre former for vederlag for at opnå Selskabets overordnede målsætninger, herunder vederlag i form af en engangs- eller ekstraordinær tildeling.

4.3 I tilfælde af at et eksisterende eller nyt medlem af Direktionen skal udstationeres, kan vederlagsudvalget anbefale, og bestyrelsen kan godkende, passende udstationerings-tillæg i en fastsat periode. Dette kan inkludere, men er ikke begrænset til, dækning af udgifter til eksempelvis flytning, leveomkostninger, boligtilskud, hjemmeorlov, udligning af skat og sociale omkostninger samt hjælp til uddannelse.

4.4 Grundløn

Direktionens faste grundløn består af en fast årlig kontant grundløn. Ud af denne grundløn vil direktionsmedlemmerne få fratrukket ethvert bidrag, som Selskabet betaler til pension eller valg af firmabil (da Selskabet ikke betaler særskilte bidrag til pension eller firmabil, og sådanne beløb anses for at være indeholdt i den faste grundløn).

4.5 Andre goder

Direktionen kan tildeles ikke-monetære goder såsom telefon, forsikringsdækning, årlig helbredsundersøgelse, avis-abonnementer, uddannelse/undervisning og lignende goder, som generelt tilbydes øvrige medarbejdere på samme lokalitet. Direktionens udgifter, som afholdes i Selskabets interesse, til rejser, konferencer, nødvendig uddannelse og lignende refunderes i overensstemmelse med de til enhver tid gældende politikker.

4.6 Incitamentsafløkning

Tildeling af incitamentsafløkning til Direktionen finder sted i overensstemmelse med følgende overordnede retningslinjer for incitamentsafløkning anført i afsnit 5 nedenfor.

5 Det overordnede formål med incitamentsafløkning

5.1 Selskabet anvender incitamentsafløkning til Direktionen for at sikre en høj grad af sammenfald af interesser mellem Direktionen og aktionærerne, styrke tiltrækning/fastholdelse og fremme samt støtte værdiskabelse både på kort og langt sigt.

5.2 Ud over den faste grundløn kan medlemmerne af Direktionen efter bestyrelsens beslutning være berettigede til incitamentsafløkning bestående af en kontant bonus og/eller aktiebaserede incitamentsprogrammer.

5.3 Bestyrelsen kan fastsætte specifikke vilkår vedrørende bortfald af incitamentsafløkning eller tilbagebetaling af incitamentsafløkning (clawback) samt accelereret modning eller udnyttelse samt justering af incitamentsafløningen, udnyttelseskurs, præstationsmål m.v.

5.4 I fastsættelsen af størrelsen og sammensætningen af incitamentsafløningen og fordelingen mellem den samlede tildelte incitamentsafløkning og den faste grundløn skal bestyrelsen nøje overveje de overordnede principper i Vederlagspolitikken, herunder ønsket om at understøtte Koncernens opnåelse af strategiske langsigtede og kortsigtede mål.

5.5 Kortsigtet incitamentsafløkning

Den kortsigtede incitamentsafløkning er primært kontantbaseret og har til formål at motivere og tilskynde medlemmerne af Direktionen til at yde en høj præstation og sikre opnåelsen af Koncernens kortsigtede målsætninger. Selskabet ønsker at fremme en præstationsbaseret aflønningsfilosofi, hvor muligheden for en årlig kontant incitamentsudbetaling er afhængig af opnåelsen af:

1. Specifikke økonomiske mål
2. Koncernens samlede resultat
3. andre ikke-økonomiske mål, som fremmer Koncernens langsigtede præstation

Bestyrelsen træffer beslutning om størrelsen på den årlige kontante incitamentsudbetaling efter indstilling fra vederlagsudvalget baseret på præstationen i forhold til de fastsatte mål. Den kontantbaserede incitamentsudbetaling sker sædvanligvis én gang om året efter bestyrelsens godkendelse af årsrapporten og kan maksimalt udgøre 100 % af grundlønnen ved udløbet af optjeningsperioden for incitamentsafløningen.

5.6 Langsigtet incitamentsafløkning

Bestyrelsen kan beslutte at tildele langsigtet incitamentsafløkning til medlemmer af Direktionen. Den langsigtede incitamentsafløkning kan blandt andet bestå af gratis aktier, aktieoptioner, betingede aktier, warrants, matching shares og fantomaktier. Bestyrelsen vurderer årligt en hensigtsmæssig sammensætning af forskellige former for aktiebaseret incitamentsafløkning. Den langsigtede incitamentsafløkning har primært til formål at motivere langsigtet præstation, engagement og fastholdelse af direktionsmedlemmerne samt fremme sammenfaldet af interesser med aktionærerne. Med denne form for langsigtet incitamentsafløkning undgås uforholdsmæssige ekstraordinære gevinster eller belønning for kortsigtede præstationer, som ikke er vedvarende.

Langsigtet aktiebaseret incitamentsafløkning kan tildeles årligt efter bestyrelsens skøn, men fuld tildeling finder ikke nødvendigvis sted hvert år.

Værdien af langsigtet aktiebaseret incitamentsafløkning kan udgøre op til 100 % af modtagerens årlige faste grundløn. Værdien af langsigtet aktiebaseret incitamentsafløkning beregnes som beskrevet i Selskabets årsrapport. Den samlede værdi af langsigtet incitamentsafløkning offentliggøres i årsrapporten.

Tildelingen af aktiebaseret incitamentsafløkning kan være med forbehold for opnåelsen af visse mål. Enhver langsigtet incitamentsafløkning skal have en optjenings- eller modningsperiode på mindst tre år fra den pågældende

tildelingsdato indtil tidspunktet for optjening eller modning. Optjenings- eller modningsperioden fastsættes af bestyrelsen forud for tildelingen.

Selskabet forventer at anvende egne aktier til at imødekomme Selskabets forpligtelser i forbindelse med den langsigtede aktiebaserede incitamentsafløgning. Bestyrelsen kan beslutte at afregne en tildeling kontant.

Betingede aktier

Selskabets nuværende program for betingede aktier er udformet til yderligere at ensrette direktionens honorar med Selskabets aktionærers langsigtede interesser og Selskabets resultater ved at knytte en større andel af det årlige vederlag til udviklingen i Selskabets aktiekurs. Programmet er revolverende, og tildeling af betingede aktier er ikke afhængig af opnåelsen af specifikke mål. Antallet af tildelte betingede aktier til medlemmer af Direktionen besluttes af bestyrelsen efter indstilling fra vederlagsudvalget og tildeles almindeligvis en gang årligt. Markedsværdien af den langsigtede incitamentsafløgning (som kan være en blanding af betingede aktier, der optjenes over tid eller på baggrund af præstationer), der er tildelt inden for et givent regnskabsår, vil årligt kunne udgøre op til 100 % af modtagerens faste grundløn på tildelingstidspunktet. Ejerskab til aktierne overdrages vederlagsfrit til de enkelte direktionsmedlemmer tre år efter tildelingstidspunktet ("Optjeningsperioden"), såfremt direktionsmedlemmet ikke er fratrådt i Optjeningsperioden. Der overdrages ingen aktier til det enkelte direktionsmedlem i Optjeningsperioden. Aktionærrettigheder og -forpligtelser forbliver dermed hos Selskabet under Optjeningsperioden. Efter Optjeningsperiodens udløb og overdragelse af ejerskab til aktierne til de enkelte direktionsmedlemmer har fundet sted, har medlemmet alle rettigheder og forpligtelser som aktionær i Selskabet, herunder retten til at modtage udbytte.

Derefter og med forbehold for kravene til aktiebesiddelse og ejerperiode (som beskrevet nedenfor) kan direktionsmedlemmet frit sælge aktierne under iagttagelse af gældende lovgivning samt Selskabets interne regler for handel med Selskabets aktier. Antallet af aktier tildelt direktionsmedlemmer vil blive oplyst i Selskabets årsrapport.

Overgangstildeling på datoen for spaltningen

For at sikre, at Direktionen har en ejerinteresse i Selskabet fra datoen for spaltningen, er direktionsmedlemmer forpligtede til at give afkald på alle ikke-optjente aktier og aktieoptioner i A.P. Møller - Mærsk A/S ("APMM Aktier og Aktieoptioner") per 1. januar 2019. Direktionen vil i stedet modtage betingede aktier i Selskabet. Den samlede markedsværdi af overgangstildelingen (herunder værdien af APMM Aktier og Aktieoptioner, der er givet afkald på) kan udgøre et beløb svarende til maksimalt to gange det årlige beløb for den langsigtede incitamentsafløgning. Efter tildelingen vil den andel af overgangstildelingen, der

svarer til værdien af de APMM Aktier og Aktieoptioner, der er givet afkald på, optjenes over en periode på mere end tre år regnet fra tidspunktet for den oprindelige tildeling af APMM Aktier og Aktieoptioner. Efter tildelingen vil den andel af overgangstildelingen, der overstiger værdien af de APMM Aktier og Aktieoptioner, der er givet afkald på, optjenes over tre år, og vil, efter optjeningen, være underlagt de samme krav til aktiebesiddelse og ejerperiode, som gælder for den almindelige årlige incitamentsafløgning.

Krav til aktiebesiddelse og ejerperiode

Direktionen kan ikke sælge optjente aktier, førend den samlede periode fra tildelingen (inklusive Optjeningsperioden) har nået fem år, det vil sige en yderligere "Ejerperiode" på to år ud over den treårige Optjeningsperiode, der gælder for den årlige langsigtede incitamentsafløgning. Ejerperioden gælder, uanset om ansættelsesforholdet ophører.

Direktionen er endvidere underlagt et aktiebesiddelseskrav ("Aktiebesiddelseskravet"), der udgør to gange det gældende tildelingsniveau for den årlige langsigtede incitamentsafløgning, det vil sige svarende til to års fast grundløn for en modtager, som får en årlig tildeling til den maksimale årlige tildelingsværdi på 100 % i henhold til Vederlagspolitikken.

Hovedformålet med Aktiebesiddelseskravet er at sikre, at direktionen bidrager til at tjene aktionærernes langsigtede interesser ved at have en væsentlig andel af deres personlige formue investeret i Selskabet. I tilfælde af at Aktiebesiddelseskravet ikke opfyldes gennem en eksisterende aktiebeholdning og aktier tildelt i henhold til en langsigtet incitamentsordning, vil Direktionen ikke være forpligtet til at købe yderligere aktier for at opfylde Aktiebesiddelseskravet, men vil være afskåret fra at sælge aktier, som er optjent (bortset fra salg med henblik på at skaffe midler til betaling af skatter, der opkræves som følge af optjente tildelinger, eller aktier, der sælges i henhold til den langsigtede incitamentsafløgning). Aktiebesiddelseskravet vil fortsat være gældende i en periode på op til to år efter ophør af ansættelsesforholdet – med 100 % i det første år, og reduceret med 50 % i det andet år.

Ekstraordinære incitamenter

Bestyrelsen kan i individuelle tilfælde tildele en engangsbonus eller anden ekstraordinær incitamentsafløgning, eksempelvis fastholdelsesbonus, fratrædelsesgodtgørelse, bonus ved ansættelse eller andre lignende ordninger, forudsat at et sådant ekstraordinært incitament skønnes at være nødvendigt for at opfylde de overordnede målsætninger i Vederlagspolitikken.

Værdien af et sådant ekstraordinært incitament kan ikke overstige et beløb svarende til to gange den maksimale værdi af modtagerens årlige incitamentsafløgning (det vil sige summen af den kortsigtede incitamentsafløgning og den langsigtede incitamentsafløgning) i tildelingsåret.

En sådan tildeling kan være et kontant vederlag og/eller aktiebaseret incitamentsaf lønning. Bestyrelsen kan beslutte, om tildelingen og/eller optjeningen skal være med forbehold for opfyldelsen af visse forud definerede mål.

Regulering og tilbagebetaling af incitamentsaf lønning

I ekstraordinære situationer kan bestyrelsen fastlægge specifikke vilkår for de forskellige typer af incitamentsaf lønning vedrørende bortfald, tilbagebetaling, fastsættelse af loft over maksimale gevinster eller foretage andre justeringer af incitamentsaf lønning, herunder accelereret modning eller udnyttelse samt justering af udnyttelseskurs eller præstationsmål. Sådanne ekstraordinære situationer kan omfatte, men er ikke begrænset til, væsentlige frasalg af aktiviteter, ændring i kapitalstruktur, spaltning, fusion eller andre virksomhedssammenlægninger, der omfatter Selskabet eller væsentlige dele af Koncernen, fratrædelse/ afskedigelse af et direktionsmedlem eller i tilfælde af andre væsentlige begivenheder, som på anden måde kan have positiv eller negativ betydning for værdien eller virkningen af incitamentsaf lønningen.

Clawback

Selskabet har mulighed for at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af tildelt incitamentsaf lønning i visse situationer, herunder hvis incitamentsaf lønningen blev tildelt eller udbetalt på baggrund af informationer, som efterfølgende viser sig at være ukorrekte (clawback).

6 Direktørkontrakter

6.1 Selskabets opsigelsesvarsel og fratrædelsesgodtgørelse

Opsigelsesperioden, som er gældende for Direktionen, er 12 måneder fra arbejdsgivers side og seks måneder for direktionsmedlemmet. Ud over Selskabets opsigelsesvarsel er Direktionen berettiget til fratrædelsesgodtgørelse på op til seks måneders fast grundløn på tidspunktet for fratrædelsen. I en på forhånd aftalt periode, der udløber den 31. december 2019, er Direktionen berettiget til en yderligere forhøjet fratrædelsesgodtgørelse på op til seks måneders fast grundløn på tidspunktet for opsigelsen. Således kan den samlede udbetaling vedrørende opsigelsesperioden under ingen omstændigheder overstige to års samlet vederlag, inklusive alle vederlagskomponenter, og opsigelsesperioden og den tildelte fratrædelsesgodtgørelse anses for at være i overensstemmelse med markedspraksis for større børsnoterede selskaber i Danmark. Såfremt et medlem af Direktionen forlader Selskabet, kan vedkommende ligeledes blive tilknyttet outplacementordning betalt af Selskabet. Skulle et medlem af Direktionen afgang ved døden i løbet af ansættelsen, kan familien og/eller boet modtage et beløb tilsvarende maksimalt tre måneders vederlag ud over værdien af medlemmets langsigtede incitamentsaf lønning. Der eksisterer ingen andre fratrædelsesordninger for Selskabets Direktion.

6.2 Eksisterende aftaler

Indgåelse af nye aftaler med medlemmer af Direktionen omfattes af principperne anført i Vederlagspolitikken. Aftaler om incitamentsaf lønning med medlemmer af Direktionen er indgået på betingelse af vedtagelsen af Vederlagspolitikken og vil med forbehold for vedtagelsen af Vederlagspolitikken fortsætte på de vilkår, der er aftalt. Enhver ændring af eksisterende aftaler vil være underlagt principperne anført i Vederlagspolitikken.

7 Vedtagelse og offentliggørelse

Vederlagspolitikken er vedtaget den 2. april 2019 i forbindelse med Selskabets etablering og er tilgængelig på Selskabets hjemmeside.