

DFDS Vederlagspolitik 2021

DFDS A/S · Sundkrogsvej 11, DK-2100 København Ø · T +45 3342 3342 · F +45 3342 3311 · dfds.com · CVR 14 19 47 11



DFDS

Vederlagspolitik
2021



3 Formål

Mål

Overvejelser i forhold til medarbejdere og interessenter

Boks 1: Mål med vederlagspolitikken

4 Vederlagsudvalg

Beslutningsproces

Interessekonflikt

4 Aflønning af bestyrelsen

Tabel 1: Vederlagsstruktur - Bestyrelsen

5 Aflønning af direktionen

Tabel 2: Vederlagsstruktur – Direktionen

Grundløn

Kortsigtet bonusprogram

Langsigtet bonusprogram

Tabel 3: Centrale komponenter af langsigtede bonusprogram

Pension og personalegoder

Opsigelse

Ret til ændringer

7 Afvigelse fra vederlagspolitikken

7 Godkendelse og offentliggørelse

Formål

Denne vederlagspolitik ("Politik") fastlægger rammerne for aflønning af bestyrelsen og direktionen i DFDS A/S ("DFDS"). I politikken skitseres principperne for, hvorledes aflønningen er sammensat, og der redegøres for, hvorledes de enkelte aflønningskomponenter understøtter DFDS' forretningsstrategi.

Politikken er udarbejdet i overensstemmelse med afsnit 139 og 139a i Selskabsloven.

Mål

Formålet med politikken er at gøre det muligt at tiltrække, motivere og fastholde de rette profiler til direktionen og bestyrelsen. Politikken har derudover til formål at forene DFDS' kort- og langsigtede forretningsstrategi med til DFDS' aktionærers interesser. Det sker under hensyn til de industridynamikker, der præger DFDS, samt de principper for bæredygtighed, der i stigende grad præger DFDS' strategiske agenda, jf. Boks 1.

Overvejelser i forhold til medarbejdere og interessenter

Beslutninger om direktionens og bestyrelsens aflønning følger i store træk de samme principper, som gør sig gældende for DFDS's bredere medarbejdergruppe og er som følger:

- Den samlede aflønning tager udgangspunkt i jobrollen, kombineret med den profil, som indehaveren af jobrollen har (kompetencer, erfaring, præstationsniveau).
- Niveauet for aflønningen og aflønningens relative sammensætning følger markedsforhold og DFDS' forretningsmæssige behov og prioriteter.
- Det kortsigtede bonusprogram bygger på årlige forretningsmål og er sammensat af hhv. finansielle, strategiske og bæredygtigheds relaterede mål. Dette princip anvendes også i forhold til den øvrige seniorledelse i DFDS for at understøtte det fælles ansvar og motivere til mest muligt samarbejde på tværs i koncernen.
- Det langsigtede bonusprogram er designet efter samme principper for direktion og den øvrige seniorledelse for at understøtte det fælles ansvar for vedvarende værdiskabelse for DFDS.
- Øvrige personalegoder er sammensat i forhold til kravene til stillingen og afstemt med generelle markedsvilkår.
- Den samlede aflønning vurderes årligt.

Vederlagsudvalget i DFDS ("udvalget") har defineret en liste over selskaber, som er relevante at sammenligne med, når DFDS' aflønning skal vurderes i forhold til markedet. Listen er sammensat ud fra en liste af kriterier som fx. omsætningsstørrelse, markedsværdi, antal medarbejdere og geografi. Udvalget gennemgår denne liste årligt med henblik på løbende opdatering.

Boks 1: Mål med vederlagspolitikken

Sikre et passende samlet vederlag:

Politikken skal sikre, at DFDS kan tiltrække, engagere og fastholde relevante kandidater til topledelsen.

Imødekomme aktionærernes interesser:

En del af aflønningen af direktionen er i form af aktiebaserede instrumenter for at forene toplederens interesser med aktionærenes.

Drive bæredygtighed: Politikken tilskynder topledelsen at fokusere på mål, der understøtter bæredygtighed for DFDS og det bredere samfund, gennem såvel kort- som langsigtede aflønningsformer.

Tage højde for industri-

dynamikker: Politikken tager hensyn til de cykliske udsving, der påvirker transport- og logistikindustrien, ved at balancere kortsigtede hensyn med bestyrelsens mulighed for at justere prioriteringer under ekstraordinære omstændigheder (jf. afsnittet, 'Kortsigtede bonusordninger' nedenfor).

Forbinde til forretningsstrategi:

Politikken tilstræber at motivere topledelsen til at fokusere på DFDS' operationelle og strategiske mål, gennem kort- og langsigtede aflønningsformer.

Vederlagsudvalget

Udvalget består af tre bestyrelsesmedlemmer, som mødes mindst tre gange om året. DFDS’ Chief People Officer (CPO) deltager til møderne, og DFDS’ Chief Executive Officer (CEO) deltager efter behov.

Beslutningsproces

Udvalget er overordnet ansvarlig for gennemgang og anbefalinger vedrørende vederlag til direktionen og bestyrelsen. Dette indbefatter:

- Årlig gennemgang af politikken med henblik på vurdering af om den er dækkende i forhold til corporate governance, markedspraksis og forretningsstrategi.
- Årlig gennemgang af aflønningsvilkår for direktionen, herunder performancekriterier anvendt i forhold til kortsigtede bonusprogrammer (indhold, vægte og skala for at afspejle forretningsprioriteterne).
- Årlig gennemgang af niveauer for tildeling af de langsigtede bonusprogrammer og vilkår forud for tildelinger.
- Årlig gennemgang af de faste årlige betalinger ("basis-vederlag") til medlemmer af bestyrelsen.

De heraf følgende anbefalinger forelægges bestyrelsen for godkendelse. Hvis der er ændringer, der rækker uden for den af bestyrelsen senest godkendte aflønningspolitik, vil disse blive forelagt aktionærerne til godkendelse som en del af dagsordenen på den årlige generalforsamling.

Interessekonflikt

Da udvalget drøfter og udarbejder forslag for bestyrelsen, er individuelle medlemmer og andre, der er til stede på udvalgsmødet, forpligtet til at oplyse om enhver interessekonflikt. En interessekonflikt vil resultere i enten 1) udvalgets medlem og/eller mødedeltager forlader mødet, eller 2) interessekonflikten bliver fremhævet over for bestyrelsen som led i præsentationen af et forslag.

Aflønning af bestyrelsen

I overensstemmelse med markedspraksis i andre selskaber, som er noteret på NASDAQ København, modtager alle bestyrelsesmedlemmer et fast årligt basisvederlag. Bestyrelsesmedlemmerne modtager ingen form for incitamentsbaserede vederlag.

Basisvederlaget beregnes som et fast grundbeløb, der multipliceres i forhold til kravene og de enkelte bestyrelsesmedlemmers roller og ansvar, jf. tabel 1. Bestyrelsesmedlemmer, der er medlemmer af bestyrelsesudvalg, modtager et ekstra vederlag, afhængigt af udvalgstype og/eller rolle.

Hvis bestyrelsesmedlemmer udfører opgaver ud over det normale ansvar, kan de som bestyrelsesmedlem, modtage ekstra vederlag.

Bestyrelsens vederlag revideres en gang om året.

Vederlagsudvalg - Årshjul



Tabel 1: Vederlagsstruktur – Bestyrelsen – Grundbeløb multipler

	Bestyrelsen	Revisionsudvalg	Vederlagsudvalg	Nomineringsudvalg
Formand	3	2/3	2/15	2/15
Næstformand	2			
Medlem	1	1/3	2/15	2/15

Vederlag til direktionen

Direktionens vederlagsstruktur afspejler de mål, der er skitseret i Boks 1, og er yderligere beskrevet i Tabel 2 og i de følgende afsnit.

Grundløn

Grundlønnen er den årlige faste kontantløn til direktionsmedlemmet. Grundlønnen vurderes normalt af bestyrelsen én gang om året. Under ekstraordinære omstændigheder kan bestyrelsen overveje revisioner på andre tidspunkter, hvis udvalget foreslår det.

Kortsigtet bonusprogram

Målsætningen for det kortsigtede bonusprogram er fastsat til 40% af grundlønnen, og muligheden for udbetaling spænder fra 0% til 80%.

Inden for tre kategorier fastsættes specifikke mål og udfaldsrum i starten af året, baseret på et forslag fra CEO. Målene og udfaldsrummene afspejler de specifikke forretningsmål for regnskabsåret og skal dække en kombination af finansielle, strategiske og individuelle performance områder. Finansielle mål har en vægt på mindst 60%.

Forslaget til målene gennemgås, diskuteres og vedtages af udvalget. Udvalget kan også inkludere andre

Tabel 2: Vederlagsstruktur – Direktionen

Indhold	Formål	Link til performance	Komponentens størrelse / værdi
Grundløn	Belønne i forhold til markedsværdien og rollens betydning i forhold til størrelse, kompleksitet og ansvar, kombineret med direktionsmedlemmets erfaring, vedvarende performance og bidrag.	Indirekte knyttet til DFDS' performance gennem direktionsmedlemmets vedvarende performance.	Intet foruddefineret maksimalt lønniveau, men bestemt efter 'Formål' (ref. forklaring til venstre)
Kortsigtet bonus	Belønne opfyldelsen af DFDS' årlige mål, som er styret af den langsigtede forretningsstrategi.	Delt i følgende kategorier: 1. DFDS' finansielle resultater (f.eks. ROIC, resultat før skat), mindst 60% 2. DFDS' strategiske målopfyldelse (f.eks. bæredygtighed, transformation) 3. Individuel præstation (nærmere beskrevet nedenfor under 'Kortsigtet bonusordning').	Mål: 40% af den årlige grundløn Maksimum: 80% af den årlige grundløn Resultatområde 1 vurderes ud fra opfyldelsen af de finansielle mål, mens 2 og 3 er baseret på en skønmæssig vurdering af bestyrelsen. Vurderingen vil blive beskrevet i den årlige remuneration report (vederlagsrapport).
Langsigtet bonus	Belønne opfyldelsen af DFDS' langsigtede mål gennem aktiebaserede instrumenter (ref. Tabel 3 for flere detaljer).	Gennem aktiekursudviklingen direkte knyttet til DFDS' resultat på aktiemarkedet	40% af den årlige grundløn Maksimum: 80% af den årlige grundløn
Pension	Sørge for direktionens pensionsrelaterede behov.	N/A	Svarende til niveauet for bidrag til danske DFDS-ansatte (i øjeblikket 10% af den årlige grundløn).
Øvrige personalegoder	Sørge for øvrige goder, som er nødvendige for direktionsmedlemmerts udførelse af sit arbejde.	N/A	Fx. firmabil, gratis telefon / andre mobile enheder, bredbåndsadgang, relevante aviser.
Opsigelse	Anvende opsigelsesbetingelser i overensstemmelse med de generelle markedsbetingelser for rollen.	N/A	Direktionsmedlem: Seks måneders varsel i tilfælde af fratrædelse. DFDS: 12 måneders varsel i tilfælde af opsigelse.

parametre, som direkte eller indirekte støtter forretningsstrategien. Det endelige forslag skal godkendes af bestyrelsen. Efter udgangen af et regnskabsår gennemgår

bestyrelsen realisering af de fastsatte mål i forhold til data, som kan indbefatte reviderede regnskabstal, øvrige nøgletal samt relevante interne vurderinger. Performance

for kvalitative mål vil blive vurderet diskretionært af bestyrelsen, hvis aktuelt.

I tilfælde af at ekstraordinære omstændigheder og/eller uforudsete hændelser påvirker DFDS’ resultater i væsentlig grad (fx. finansiel performance, sikkerhed, miljø eller samfund), kan bestyrelsen beslutte at afvige fra performance mål og udfaldsrum. I sådanne tilfælde har bestyrelsen en diskretionær ret til at tildele en bonus, der ikke overstiger 40% af den årlige grundløn.

Langsigtet bonusprogram

Det langsigtede bonusprogram er aktuelt fastsat til 40% af grundlønnen. Bestyrelsen har mulighed for at øge dette op til 80%.

Programmet består af to komponenter: Betingede aktier ("RSU'er" = Restricted Share Units) og aktieoptioner. Formålet med programmet er at koble direktionsmedlemets vederlag til DFDS’ performance og resultater, som afspejlet i aktiekursen, samtidig med at det skal bidrage til fastholdelse af direktionsmedlemmet.

Tildelingen er opdelt 50/50 mellem RSU'er og aktieoptioner, hvilket har til formål at tage hensyn til potentielle, kortsigtede udsving i aktiekursen, som kan påvirke værdien af aktieoptioner negativt.

De vigtigste aspekter af programmet er anført Tabel 3.

Tabel 3: Centrale komponenter af det langsigtede bonusprogram

Komponent	RSU'er	Aktieoptioner
Formål	At knytte direktionens samlede vederlag til den vedvarende og langsigtede performance for DFDS og understøtte motivering og fastholdelse.	
Nøglefunktioner	• RSU'er har en tre-årig optjeningsperiode. • Den faktiske værdi af RSU'er er direkte knyttet til DFDS' aktiekurs.	• En tildelt aktieoption giver ret til at købe en DFDS-aktie baseret på udnyttelseskursen. • Aktieoptionen har en treårig optjeningsperiode. • En optjent aktieoption skal udnyttes inden for to år efter optjeningsdatoen, ellers udløber den. • Aktieoptionsværdien beregnes ud fra Black Scholes værdiansættelsesmodellen. • Udnyttelseskursen beregnes som aktiekurs ved tildeling plus 10%.
Værdi ved tildeling	• De langsigtede bonusordninger er fastsat til 40% af den årlige grundløn. Bestyrelsen har mulighed for at øge dette til maksimalt 80%, Tildelingen sker forholdsmæssigt på baggrund af den faktiske ansættelsesperiode i året for tildeling. • Antallet af tildelte RSU'er fastlægges ud fra en procentdel af det enkelte direktionsmedlems årlige grundløn divideret med værdien ved tildeling. • Antallet af aktieoptioner beregnes ud fra en procentdel af det enkelte direktionsmedlems årlige grundløn, divideret med aktieoptionsværdien afledt af Black Scholes-værdiansættelsesmodellen ved tildelingen. • Aktiekursen på tildelingstidspunktet fastlægges som den volumenvægtede gennemsnitlige aktiekurs i DFDS A/S aktier, der handles på NASDAQ København på de fem handelsdage umiddelbart efter offentliggørelsen af det seneste DFDS regnskab før tildelingstidspunktet (årligt eller kvartalsvist).	
Krav til aktiebesiddelse	Det langsigtede bonusprogram er betinget af aktiebesiddelse på seks måneder, hvilket betyder, at det enkelte direktionensmedlem skal afstå fra at sælge aktier erhvervet som del af aktieprogrammer, indtil der er opnået en minimumsbeholdning svarende til seks måneders løn.	
Loft for gevinst	Den samlede gevinst af hver tildeling begrænses, når den samlede markedsværdi af RSU'er og aktieoptioner den første dag efter optjeningsperioden er fem gange højere end den enkeltes grundløn på tildelingstidspunktet. Hvis den samlede markedsværdi overstiger denne grænse, sker der en reducereing af antallet af aktieoptioner, indtil grænsen nås. I sådanne tilfælde vil tildelingen blive nedjusteret i overensstemmelse hermed.	
Bestemmelse om fratrædelse	Hvis direktionensmedlemmet er en 'good leaver' (dvs. opsigelse initieres af DFDS uden grund), beholder direktionensmedlemmet de ikke-optjente tildelingen efter den oprindelige plan for optjening. Hvis direktionensmedlemmet fratræder DFDS efter eget ønske, beholder direktionensmedlemmet kun de akkumulerede RSU'er efter den oprindelige plan for optjening. Hvis direktionensmedlemmet opsiges af en grund, fortabes ikke-optjente RSU'er.	Hvis direktionensmedlemmet er en 'good leaver' (dvs. opsigelse initieres af DFDS uden grund), bevarer direktionensmedlemmet de ikke-optjente tildelingen efter den oprindelige optjeningsplan. Hvis direktionensmedlemmet fratræder DFDS, efter eget ønske, beholder direktionensmedlemmet kun akkumulerede aktieoptioner efter den oprindelige plan for optjening. Hvis direktionensmedlemmet opsiges af en grund, fortabes ikke-optjente - samt optjente, men ikke udnyttede aktieoptioner.

Aktieordningen er ikke afhængig af at nå specifikke performance mål i løbet af optjeningsperioden. Bestyrelsen mener, at den langsigtede forening af interesserne mellem DFDS' aktionærer og direktion er tilstrækkeligt opnået gennem aktiemarkedets værdiansættelse af DFDS-aktien og dermed værdiansættelsen af RSU'er og aktieoptioner.

Pension og personalegoder

De samlede personalegoder til direktionsmedlemmet indeholder pensionsordning, firmabil, telefon og andre mobile enheder, bredbåndsadgang og avisabonnementer.

Opsigelse

Direktionsmedlemmet kan opsig sin stilling i DFDS med seks måneders varsel, og DFDS kan opsig kontrakten ved at give 12 måneders varsel. I tilfælde af opsigelse fra DFDS' side, udbetales en fratrædelsesgodtgørelse på 12 måneder af lønpakken (grundløn, pension og målsætning for den kortsigtede bonusordning). I tilfælde af "change of control" i DFDS, kan et direktionsmedlem vælge at udløse opsigelse fra DFDS's side.

Behandling af de aktiebaserede ordninger følger bestemmelserne om fratrædelse, der er beskrevet i Tabel 3 ovenfor ('Bestemmelse om fratrædelse').

Direktionsmedlemmet har også en konkurrenceklausul i direktørkontrakten, som begrænser deltagelse (direkte eller indirekte) i virksomheder, der konkurrerer helt eller delvist med DFDS i en periode på 12 måneder efter datoen for fritstilling, medmindre andet er godkendt af bestyrelsen.

Ret til ændringer

For kort- og langsigtede bonusordninger tildelt pr. 1. januar 2021 eller senere, kan bestyrelsen reducere værdien af tildelingen før ('Malus') og efter ('Claw-back') betaling/optjening/udnyttelse i tilfælde af en hændelse, der har resulteret i et væsentligt økonomisk tab eller tab af omdømme for DFDS. Derudover findes en bestemmelse om, at hvis en bonus efterfølgende viser sig at være baseret på fejlbehæftede oplysninger eller individuelle fejl, har bestyrelsen ret til at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af tildelingen i videst muligt omfang i henhold til gældende lovgivning. Disse bonusbeløb kan inddrives ('claw-back') op til 24 måneder efter tildelingen af bonus.

I tilfælde af fusion eller "Change of Control" har bestyrelsen efter eget skøn ret til at ændre de generelle vilkår og betingelser i bonusordningerne, uden at dette er begrænset til overholdelse af lokale krav eller ændringer i lovgivningen.

Et sådant skøn kan omfatte, men er ikke begrænset til, størrelse og tidspunkt på tildelingen, optjeningsbetingelser og behandling af de endnu ikke optjente tildelinger. Dette er nærmere beskrevet i de generelle vilkår og betingelser for bonusordningerne.

Gennemførelsen af en sådan ændring vil blive dokumenteret og offentliggjort i DFDS' remuneration report for det respektive regnskabsår.

Afvigelse fra politikken

I tilfælde af ekstraordinære omstændigheder så som, men ikke begrænset til, uforudsigelige begivenheder, force majeure eller fusioner og opkøb, kan bestyrelsen beslutte at afvige fra politikken for at sikre DFDS' og aktionærernes langsigtede interesser.

Bestyrelsen kan tilbyde ekstraordinær kompensation, så som engangsbonus, yderligere aktietildeling eller andet, når det vurderes hensigtsmæssigt. Et sådant skøn skal kun godkendes ud fra verificerbare kriterier, og anvendelse af dispensation vil blive offentliggjort i DFDS' remuneration report for det pågældende regnskabsår.

Godkendelse og offentliggørelse

Denne politik vil blive præsenteret til godkendelse på DFDS' årlige generalforsamling 2021. I tilfælde af aktionærernes godkendelse vil den træde i kraft i 2021 og gælde for de efterfølgende 4 (fire) år. Udvalget kan dog anmode om godkendelse af en ny politik på et tidligere tidspunkt, hvis det vurderes nødvendigt. Politikken offentliggøres på DFDS' website efter godkendelse.