

DFDS Vederlagspolitik 2025

Indholdsfortegnelse

1. Indførelsen	2	8. Fastsættelse af engangsvederlag ved rekruttering	8
2. Opdatering af Politik	3	9. Ophør af ansættelsesforhold	9
3. Generelle principper	4	10. Forholdet til medarbejdernes aflønning	9
4. Vederlag til bestyrelsen	4	11. Governance og interessekonflikter	10
5. Vederlag til direktionen	5	12. Afvigelse fra Politik	10
6. Malus, tilbagebetaling og modregning af vederlag	7	13. Vedtagelse, revision, ændringer og offentliggørelse	10
7. Virkningen af ændring af kontrol eller andre væsentlige begivenheder på incitamentsprogrammer	8		

1. Indførelsen

Denne vederlagspolitik ("Politik") er udarbejdet i overensstemmelse med selskabslovens §§ 139 og 139 a og Anbefalinger for god Selskabsledelse udgivet af Komitéen for god Selskabsledelse.

Politikken fastlægger principperne og rammerne for aflønning af medlemmer af bestyrelsen ("bestyrelsen") og direktionen i DFDS A/S ("DFDS"). Ved "direktion" forstås de direktører, der på vegne af DFDS er registreret som direktører hos Erhvervsstyrelsen.



2. Opdatering af Politik

Ved gennemgang af den tidligere vederlagspolitik blev der taget højde for feedback fra aktionærer og andre relevante interessenter. Gennemgangen af Politikken gav mulighed for at tilpassestruktur og indhold i forhold til best practice standarder. De væsentlige ændringer, der er foretaget i Politikken, er følgende:

Bestyrelseshonorar

Da bestyrelseshonorarerne foreslås godkendt på den ordinære generalforsamling, fjernes de multipler, som anvendes på basishonoraret, og som gælder for de forskellige bestyrelsesopgaver fra Politikken.

Aktiebeholdningskrav

For yderligere at ensrette direktionsmedlemmernes interesser med DFDS' aktionærs interesser øges den administrerende direktørs aktiebeholdningskrav fra 6 til 12 måneders grundløn. Politikken stadfæster nu, at når det påkrævede aktiebeholdningskrav er nået, skal direktionsmedlemmerne opretholde dette i hele deres ansættelsesperiode, medmindre bestyrelsen under særlige omstændigheder tillader et lavere aktiebeholdningskrav.

Variabelt vederlag

DFDS forpligter sig til at fremme en stærk performancekultur, opretholde god governance og arbejde med sin bæredygtighedsdagsorden. Derfor er der foretaget en række ændringer af Politikken, der adresserer én eller flere af disse ambitioner:

- Det maksimale beløb, der gælder for tildelinger under den kortsigtede incitamentsordning ("STI") og den langsigtede incitamentsordning ("LTI"), forhøjes fra 80 % til 100 % af den årlige grundløn
- mindst 20 % af den kortsigtede target incitamentstildelinger knyttet til ESG-mål
- Performance Share Units ("PSU'er") er et instrument, der kan benyttes i den langsigtede incitamentsordning, og indeholder strategiske mål, der måles over en periode på mindst 36 måneder
- hvis der ikke kan tildeles aktier under den langsigtede incitamentsordning, kan tildelingen undtagelsesvis ske ved tildeling af "fantom-aktier"

→ hvis Restricted Share Units ("RSU'er") anvendes som instrument i den langsigtede incitamentsordning, kan de ikke udgøre mere end 40 % af den administrerende direktørs årlige grundløn og 30 % af den årlige grundløn for andre direktionsmedlemmer på tildelingstidspunktet

→ medmindre der foreligger en kontraktlig forpligtelse, fortaber direktionsmedlemmerne ethvert umodnet og/eller uudnyttet langsigtet incitament i forbindelse med egen opsigelse fra selskabet

→ I tilfælde af specifikke udløsende begivenheder forbedres de eksisterende bestemmelser om malus- og tilbagebetalingsbestemmelser til at omfatte retten til at modregne andet vederlag for at få det eller de beløb, der skal inddrives til selskabet.

Fastsættelse af vederlag ved rekruttering

Politikken indeholder nu et afsnit, der beskriver fastsættelse af vederlag i forbindelse med ansættelse til direktionen udefra, hvis et sådant vederlag skønnes nødvendigt. Afsnittet præciserer formålet med vederlaget, typer af vederlagskomponenter, beløbsgrænser og væsentlige vilkår.



3. Generelle principper

DFDS er en shipping- og logistikkoncern, der leverer vigtige infrastruktur-tjenester i og omkring Europa. Selskabets driftsmiljø bliver stadig mere komplekst og dynamisk, hvilket kræver udnævnelse af højt kvalificerede personer til bestyrelsen og direktionen. Denne Politik er derfor designet til at tiltrække, engagere og fastholde disse personer, med henblik på at varetage DFDS' og dets aktionærers langsigtede interesser.

Rammerne for aflønning, som beskrevet i denne Politik, har til formål at understøtte en effektiv fastlæggelse og udførelse af selskabets strategi. Rammerne for aflønning henviser til de gældende standarder for god selskabsledelse og aflønning, der gælder for DFDS. Ved fastlæggelsen af rammerne for aflønning blev der taget hensyn til håndtering af aflønning af DFDS' medarbejdere generelt samt andre interessenter.

4. Vederlag til bestyrelsen

4.1 Honorarstruktur

Alle bestyrelsesmedlemmer får udbetalt et fast årligt basishonorar ("Basishonorar"). En multipel af Basishonoraret tildeles bestyrelsesmedlemmerne, og er forbundet med deres individuelle udnævnelser og afspejler de forskellige opgaver og tidsforbrug, som er påkrævet, f.eks. at fungere som bestyrelsesformand, næstformand og være formand for eller deltage i en bestyrelseskomité.

Bestyrelsesmedlemmer er ikke omfattet af pensionsordninger, incitamentsbaseret aflønning samt transaktions- eller fastholdelsesbonusser, medmindre de er medarbejderrepræsentanter, der gennem deres ansættelse i DFDS kan tage del i sådanne ordninger.

Alle honorarer udbetales kontant. Krav om aktiebesiddelse gælder ikke for bestyrelsesmedlemmer

4.2 Ekstraordinært honorar

Bestyrelsesmedlemmer kan modtage ekstraordinært honorar som anerkendelse for udførelsen af ad-hoc opgaver eller hvis

ekstraordinære omstændigheder kræver, at deres tidsforbrug væsentligt overstiger den normale forventning for bestyrelsesarbejdet. Ekstraordinært honorar udbetales kontant, hvor værdien af honoraret fastsættes fra gang til gang med udgangspunkt i Basishonoraret. Hvis ekstraordinært honorar tildeles, oplyses ethvert yderligere honorar i vederlagsrapporten og skal godkendes af aktionærerne.

4.3 Udgifter, forsikringer og andre ydelser

Bestyrelsesmedlemmer kan kræve rimelige udgifter dækket i forbindelse med varetagelsen af deres forpligtelser over for aktionærerne, f.eks. rejse-, opholds-, indkvarterings- og uddannelsesomkostninger. DFDS kan tilbyde rabatter på sine produkter og/eller tjenester til bestyrelsesmedlemmer på et niveau, der er tilsvarende med tilbudet til selskabets medarbejdere og i overensstemmelse med selskabets politik.

DFDS kan beslutte at betale obligatoriske arbejdsgiverbidrag til sociale sikringsydelser på bestyrelsesmedlemmer i lande, hvor sådanne er påkrævet.

Ansvarsforsikring for bestyrelsesmedlemmer og øvrig ledelse ("D&O") ydes i tillæg til dækning under andre standard DFDS-erhvervsforsikringer i overensstemmelse med DFDS' almindelige politikker på området.

4.4 Regulering og ændring af honorar

Størrelsen af honorar fastsættes under hensyntagen til de bestyrelsesmedlemmer, der betales i børsnoterede selskaber, som er tilsvarende i størrelse, finansiel størrelse, kompleksitet, geografiske rækkevidde og driftssted. Sammensætningen og niveaue af honorarer revideres årligt; der sker ikke automatiske forhøjelser af honorarerne. Bestyrelsen vil foretage en vurdering, før den anbefaler en eventuel forhøjelse af honorarerne til DFDS' aktionærer. Basishonoraret, gældende multipler og eventuelt ekstraordinært honorar, der foreslås udbetalt, fremlægges hvert år til aktionærernes godkendelse på selskabets ordinære generalforsamling.

5. Vederlag til direktionen

5.1 Overblik

Medlemmer af direktionen modtager grundløn, personalegoder og incitamentsordninger (kortsigtet og langsigtet). Formålet er at skabe en samlet afbalanceret vederlagspakke, som:

- er tilstrækkelig konkurrencedygtig på markedet med hensyn til sammensætning og værdi
- afspejler direktionsmedlemmets rolle og ekspertise
- knytter ændringer i vederlagspakkens værdi sammen med selskabets performance og individuelle præstationer
- har et passende fokus på kortsigtet eksekvering af strategi i kombination med langsigtet bæredygtig værdiskabelse
- tilpasser direktionsmedlemmets interesser med DFDS' aktionærs interesser

De forskellige vederlagselementer gennemgås typisk én gang årligt eller med andre passende intervaller. En række forhold tages i betragtning i processen for at sikre, at de beslutninger, der træffes af bestyrelsen

efter anbefaling fra komiteen, er afbalancerede og rimelige. Forholdene vil normalt omfatte:

- direktionsmedlemmets opgaver, profil og præstationer
- opfyldelse af fastsatte mål, herunder DFDS' finansielle performance og aktionærskast
- benchmark data indhentet fra en gruppe af sammenlignelige selskaber
- aflønningsniveauer andre steder i DFDS
- markedsforhold, aktionærforhold og andre elementer, der kan være relevante i den givne kontekst.

5.2 Grundløn

Grundlønnen er det garanterede årlige kontantbaserede beløb, der udbetales til hvert direktionsmedlem. Grundlønnen anerkender direktionsmedlemmernes respektive opgaver og forpligtelser og tager hensyn til den værdi, som det enkelte direktionsmedlem tilfører DFDS. Grundlønnen er et fast kontantbaseret vederlag, hvilket betyder, at værdien ikke varierer baseret på performance.

5.3 Personalegoder og pension

Direktionsmedlemmerne modtager en række ansættelsesrelaterede personalegoder, der har til formål at støtte dem i at udføre deres opgaver. Personalegoder kan omfatte, men er ikke begrænset til, en firmabil, eller en kontant godtgørelse i stedet for, forsikringer, mobiltelefon/andre enheder, bredbåndsforbindelse og abonnementer. Direktionsmedlemmerne kan også være omfattet af medarbejderrabatordninger, hvor disse er gældende. De personalegoder der tilbydes direktionsmedlemmer vil typisk følge selskabets politikker og praksis i det land, hvor direktionsmedlemmet har bopæl. Værdien af personalegoder vil normalt ikke overstige **5 %** af den årlige grundløn.

Hvis det vurderes nødvendigt, kan der ydes tilskud til flytning af bopæl og dertil knyttede ydelser (f.eks. boligtilskud, tilskud til skolepenge, skatterådgivning) baseret på omstændighederne ved direktionsmedlemmets udnævnelse.

Direktionsmedlemmer modtager et firmapensionsbidrag, som kan indbetales til en DFDS-pensionsordning eller alternativt en pensionsordning efter eget valg. For direktionsmedlemmer, der er ansat i Danmark,

udgør selskabets pensionsbidrag **10 %** af den årlige grundløn. Den type pensionsordning, der tilbydes af DFDS, bidragsniveauer og andre vilkår vil normalt være i overensstemmelse med dem, der gælder for andre ledende medarbejdere i det land, hvor direktionsmedlemmet er ansat.

5.4 Kortsigtet incitamentsordning ("STI")

STI er en integreret del af DFDS' årlige variable bonusprogram. STI fremmer fokus på de årlige mål, der forventes opfyldt for at eksekvere den langsigtede strategi, der bidrager til selskabets fortsatte bæredygtighed og performance.

Der kan foretages en kontant udbetaling på op til **100 %** af direktionsmedlemmets årlige grundløn under STI. Der er ingen automatisk ret for et direktionsmedlem til at modtage en tildeling under STI; alle udbetalinger under STI er diskretionære.

Performance måles i forhold til et sæt finansielle og ikke-finansielle mål, der er skræddersyet til direktionsmedlemmet. Målene er udvalgt for at afspejle de specifikke forretningsmål for regnskabsåret, og kan derfor ændre sig afhængigt af DFDS' prioriteter.

Mindst **60 %** af bonusmålene er knyttet til finansielle resultater. Dette kan omfatte mål for omsætning, rentabilitet, cash flow, margin eller andre finansielle nøgletal. Mindst **20 %** af bonusmålene er målrettet miljømæssige, sociale og ledelsesmæssige ("ESG") mål, og denne balance vil dække andre fastsatte mål i overensstemmelse med DFDS' driftsplan. Ikke-finansielle mål kan f.eks. omfatte mål knyttet til transformation, kundeengagement, infrastruktur, ansættelseskultur (såsom mangfoldighed, lighed og inklusion) og operationel excellence.

Efter regnskabsårets afslutning vil vederlagskomiteen ("komiteen") anbefale bestyrelsen niveaue for eventuelle udbetalinger i henhold til STI, der er gældende for direktionsmedlemmerne. I den forbindelse vil komiteen tage hensyn til, i hvilket omfang STI'ens fastsatte mål er blevet nået på tværs af alle målområderne. Formelberegninger vil blive præsenteret i tillæg til præsentation af DFDS' reviderede resultater og andre relevante data for at sikre, at bestyrelsen når frem til en afbalanceret, rimelig og faktabaseret beslutning.

Hvis et direktionsmedlem tiltræder eller forfremmes til direktionen i DFDS i løbet af bonusperioden, vil enhver eventuel tildeling under STI blive beregnet på pro rata-basis i henhold til den periode, hvor direktionsmedlemmet har været ansat i stillingen. Komiteen har mulighed for at beregne en pro-rata tildeling for tid og performance, hvis et direktionsmedlem fratræder sin stilling i DFDS i løbet af perioden, afhængigt af årsagen til fratrædelsen.

5.5 Langsigtet incitamentsordning ("LTI")

DFDS' variable vederlagsordning tildeles diskretionært, og har til formål at tilpasse direktionsmedlemmernes aflønning til DFDS' vedvarende performance (som afspejlet i selskabets aktiekursudvikling), hvilket er i aktionærernes interesse. Tildelingen i henhold til LTI sker almindeligvis årligt og dækker en modningsperiode på ca. 36 måneder.

Tildelinger i henhold til LTI kan maksimalt udgøre **100 %** af direktionsmedlemmernes årlige grundløn på tildelingstidspunktet, dog vil den almindelige maksimale tildeling være **50 %** af den årlige grundløn, hvis der kun tildeles PSU'er. Tildelingsniveauerne fastsættes af bestyrelsen på årlig basis

forud for tildelingstidspunktet. Ved fastsættelsen af tildelingsniveauerne gennemgår bestyrelsen komiteens anbefalinger under hensyntagen til markedets praksis, tildelingens effekt på direktionsmedlemmets samlede vederlag, de(t) anvendte instrument(er), og om modning er knyttet til opfyldelsen af fastsatte mål.

Bestyrelsen mener, at overensstemmelse mellem aktionærernes langsigtede interesser og direktionens langsigtede interesser tilgodeses gennem aktiemarkedets værdiansættelse af DFDS-aktien. Tidligere tildelinger under LTI har derfor bestået af en ligevægtig tildeling (i forhold til værdi på tildelingstidspunktet) af aktieoptioner og RSU'er. Denne version af Politikken giver bestyrelsen mulighed for at tildele en række instrumenter: aktieoptioner, RSU'er og PSU'er.

Hvis PSU'er tildeles, vil modning være betinget af opfyldelse af en række på forhånd aftalte mål som er knyttet til flerårige finansielle og ikke-finansielle resultater. Målene vil blive udvalgt i overensstemmelse med DFDS' strategiske prioriteter og dække f.eks. mål for rentabilitet, aktionærarafkast, kapitaleffektivitet eller ESG. Finansielle resultater vil udgøre mindst **60 %** af den tildelte værdi af PSU'erne. Det maksimale antal PSU'er, der kan optjenes

og modnes, hvis målene opfyldes fuldt ud, er op til **2,0 gange** det antal PSU'ere, der er tildelt direktionsmedlemmet. Modning af PSU'er vil almindeligvis ske samlet efter en 36-måneders modningsperiode (dvs. cliff vesting).

Eftersom LTI, der tildeles i henhold til denne Politik, kan have form af forskellige aktiebaserede instrumenter, vil RSU'er, hvis de anvendes, ikke udgøre mere end **40 %** af den administrerende direktørs årlige grundløn og **30 %** af den årlige grundløn for andre direktionensmedlemmer på tildelingstidspunktet. Hvis det undtagelsesvis ikke er muligt at tildele aktier, kan bestyrelsen beslutte, at direktionsmedlemmer tildeles en kontantbaseret tildeling, der er knyttet til DFDS' aktiekurs (dvs. en fantomaktie eller fantomaktieoption).

Antallet af RSU'er og/eller PSU'er i et direktionensmedlems LTI tildeling fastsættes med hensyntagen til direktionensmedlemmets tildelingsniveau, beregnet som en procent af den årlige grundløn divideret med tildelingsprisen. Tildelingsprisen fastsættes som den volumenvægtede gennemsnitskurs for en DFDS A/S-aktie noteret på NASDAQ Copenhagen i en periode på **fem (5)** handelsdage umiddelbart efter offentliggørelsen af DFDS' årsregnskab

eller på en anden dato eller inden for en anden tidsramme, som med rimelighed kan fastsættes af bestyrelsen.

Antallet af tildelte aktieoptioner beregnes på baggrund af procentdelen af det enkelte direktionensmedlems årlige grundløn divideret med aktieoptionsværdien udledt af Black Scholes-værdiansættelsesmodel, hvor aktiekursen på tildelingstidspunktet, som beskrevet ovenfor, er en af inputfaktorerne.

Tildelte aktieoptioner kan først udnyttes efter udløbet af modningsperioden. Udnyttelseskursen for aktieoptionerne fastsættes som aktiekursen på tildelingstidspunktet med et tillæg, der fastsættes forud for tildelingstidspunktet. Modnede aktieoptioner skal udnyttes senest 24 måneder efter udløbet af modningstidspunktet, ellers bortfalder aktieoptionerne. Selskabet kan indføre en automatisk udskydelsesklausul for at sikre, at de modnede aktieoptioner ikke bortfalder, f.eks. i en blackout-periode på grund af M&A, hvis direktionensmedlemmet er forhindret i at udnytte aktieoptionerne.

Hvis den samlede markedsværdi af de instrumenter, der for hver LTI tildeling modnes, beregnes til at være en værdi der er højere end fem gange direktionensmedlemmets årlige

grundløn på tildelingstidspunktet (for aktieoptioner fastsættes værdien som gevinsten mellem udnyttelseskursen og den gældende aktiekurs), forbeholder bestyrelsen sig ret til at bortfalde en tilstrækkelig del af de tildelte instrumenter på eller umiddelbart før modningstidspunktet for at overholde værdiansættelsesgrænsen. Denne foranstaltning er primært indført for at beskytte mod uventede gevinster (windfall gains).

I tilfælde af ansættelsesforholdets ophør afhænger behandlingen af tildelinger i henhold til LTI af årsagen til, at direktionensmedlemmet forlader DFDS:

→ Hvis direktionensmedlemmet er en "good leaver" (f.eks. opsigelsen er initieret af DFDS, uden at direktionensmedlemmet har misligholdt ansættelsesforholdet eller på grund af dødsfald, invaliditet, uarbejdsdygtighed eller pensionering med bestyrelsens godkendelse), vil direktionensmedlemmet være berettiget til at beholde alle tildelinger i henhold til LTI på samme vilkår og betingelser, som de blev tildelt under. Bestyrelsen har dog ret til at forholdsmæssigt regulere umodnede tildelinger i henhold til LTI til datoen for ansættelsesophør inden for den relevante LTI modningsperiode.

- Hvis direktionsmedlemmet ikke er en "good leaver" (f.eks. fratrædelse, der ikke er forårsaget af en væsentlig misligholdelse fra DFDS' side, opsigelse initieret af DFDS fordi direktionsmedlemmet har misligholdt ansættelsesaftalen), vil eventuelle umodnede og/eller uudnyttede tildelinger i henhold til LTI bortfalde fra datoen for fritstilling af direktionsmedlemmets arbejdsforpligtelser.
- Torben Carlsen har ret til at beholde tildelinger i henhold til LTI, hvis han opsiges sin stilling, grundet en kontraktlig forpligtelse. I dette tilfælde vil han være berettiget til at beholde allerede modnede tildelinger i henhold til LTI og en pro rata-allokering af tildelinger i henhold til LTI for perioden fra begyndelsen af modningsperioden og indtil ansættelsesforholdets udløb.

Direktionsmedlemmer, der er under opsigelse, er udelukket fra at modtage tildelinger i henhold til LTI, medmindre det ville være i strid med lokal ansættelsesret eller en kontraktlig forpligtelse.

5.6 Retningslinjer for aktiebeholdningskrav

For at ensrette direktionsmedlemmernes interesser med aktionærernes interesser, er direktionsmedlemmerne forpligtet til at opbygge en aktiebeholdning i DFDS og

opretholde denne i hele deres ansættelsesperiode. Aktiebeholdningskravene er:

Administrerende direktør:

12 måneders grundløn

Øvrige medlemmer af direktionen:

6 måneders grundløn

Direktionsmedlemmerne har fem år til at opnå aktiebeholdningsniveauet fra deres udnævnelsesdato, medmindre bestyrelsen bevilger en forlængelse. Indtil aktiebeholdningskravet er nået, kan ingen modnede aktier, der er erhvervet via tildelinger i henhold til LTI, sælges bortset fra for at opfylde eventuelle skattemæssige og andre tilknyttede forpligtelser, herunder lovpligtige fradrag eller andre lovpligtige transaktioner. Bestyrelsen kan under særlige omstændigheder tillade salg af aktier af grunde, der er forbundet med det enkelte direktionsmedlems personlige forhold.

Hvis der sker en væsentlig ændring i selskabets aktiekurs, som betyder, at aktiebeholdningskravet ikke længere er nået, vil bestyrelsen give en rimelig tidsramme for erhvervelse af yderligere aktier.

Direktionsmedlemmernes aktiebeholdning overvåges årligt, og komiteen orienteres herom.

6. Malus, tilbagebetaling og modregning af vederlag

For kortsigtede og langsigtede incitamentsordninger, der tildeles pr. 1. januar 2021 eller senere, kan bestyrelsen reducere størrelsen af tildelingerne, før de udbetales eller modnes (Malus) og op til 24 måneder efter, at de er blevet udbetalt eller modnet (Clawback). Dette er i tilfælde af en udløsende begivenhed, der har resulteret i et væsentligt finansielt tab eller omdømmemæssigt tab for DFDS.

I henhold til en sådan bestemmelse har DFDS, hvis det efterfølgende viser sig, at en tildeling er baseret på data eller finansielle opgørelser, der var væsentligt og åbenlyst forkert angivet eller på grund af væsentlig forseelse, en fejlregning eller anden fejl, ret til at kræve vederlag, der blev tildelt helt

eller delvist på grundlag af sådanne oplysninger tilbagebetalt (clawback). Retten til tilbagebetaling (clawback) af vederlag gælder også i tilfælde, hvor ond tro eller andre forhold fra et direktionsmedlems side har resulteret i en for stor udbetaling af variabelt vederlag. Ud over tilbagebetaling af vederlag har bestyrelsen også ret til at foretage forholdsmæssige justeringer ved at modregne andet vederlag, herunder grundløn, bonusser, der endnu ikke er udbetalt og umodnede tildelinger i henhold til LTI.

Tilbagebetaling eller modregning af vederlag, der er betalt og/eller modnet, er underlagt gældende lovgivning og kontraktvilkår.

7. Virkningen af ændring af kontrol eller andre væsentlige begivenheder på incitamentsprogrammer

I tilfælde af en ændring i kontrollen eller andre væsentlige begivenheder må bestyrelsen efter eget skøn ændre de generelle vilkår og betingelser for incitamentsprogrammerne, hvilket ikke er begrænset til overholdelse af lokale krav eller ændringer i gældende lovgivning. Et sådant skøn kan omfatte, men

er ikke begrænset til, størrelsen og tidspunktet for tildelinger, modningsbetingelser, modningsperioder, udnyttelsestidspunkter og behandling af de umodnede tildelinger. Implementering af sådanne ændringer vil blive dokumenteret og offentliggjort i vederlagsrapporten for det respektive regnskabsår.



8. Fastsættelse af engangsvederlag ved rekruttering

Ved ekstern rekruttering af nye direktionsmedlemmer til selskabet kan bestyrelsen aftale at tildele et engangsvederlag, som enten kan være i form af kontanter eller aktiebaseret aflønning, eller inkludere direktøren i LTI på et højere tildelingsniveau, end der normalt kan tildeles (dog op til grænserne i denne Politik). Enhver brug af engangsvederlag ved rekruttering vil ske fra gang til gang under hensyntagen til tab, som den enkelte kan pådrage sig ved tiltrædelsen i DFDS eller andre væsentlige faktorer, som bestyrelsen finder relevante. Hvis sådan engangsvederlag anvendes, vil det være underlagt følgende fastsatte betingelser:

- for aktier: en lock up-periode, der forbyder salg af aktier, bortset fra for at dække lovbestemte forpligtelser
- anvendelse på alle former for tildelinger: bortfald, hvis en bestemt anciennitetsperiode ikke opfyldes, eller hvis der ikke opnås tilfredsstillende opfyldelse af personlige præstationer.

Der er ingen automatisk ret til engangsvederlag ved rekruttering. Brugen af engangsvederlag ved rekruttering og begrundelsen herfor vil blive inkluderet i den relevante vederlagsrapport.

9. Ophør af ansættelsesforhold

Direktionsmedlemmet kan opsiges sin stilling til fratrædelse fra DFDS med seks måneders varsel, og DFDS kan opsiges ansættelsesforholdet med tolv måneders varsel. I tilfælde af opsigelse fra DFDS kan der udbetales en fratrædelsesgodtgørelse ud over vederlaget i opsigelsesperioden svarende til tolv måneders vederlag (bestående af grundløn, arbejdsgiverbetalt pensionsbidrag og target STI), dog maksimalt 24 måneders grundløn.

I tilfælde af ændring af kontrol i DFDS kan den administrerende direktør vælge at udløse opsigelse fra DFDS, som er en ældre kontraktlig rettighed. Finansdirektøren har ikke denne kontraktlige ret. Bestyrelsen lægger op til, at der kun under særlige omstændigheder fremover vil blive ydet kontrolskiftefordele til nyudnævnte direktionsmedlemmer, f.eks. forlængelse af opsigelsesvarsel eller ret til opsigelse, som var

direktionsmedlemmet blevet opsagt af selskabet. Fuldstændige oplysninger om sådanne vilkår vil indgå i vederlagsrapporten, som det er tilfældet for nuværende direktionsmedlemmer.

Direktionsmedlemmerne har en konkurrenceklausul i ansættelseskontrakten, som begrænser den enkelte i at deltage (direkte eller indirekte) i enhver virksomhed, der helt eller delvist konkurrerer med DFDS inden for tolv måneder efter datoen for fritstilling, medmindre andet er godkendt af bestyrelsen.

10. Forholdet til medarbejdernes aflønning

De opgaver, ansvar, risici og tilsyn, der er forbundet med arbejdet i direktionen, adskiller sig betydeligt fra andre medarbejdere i DFDS. Vurdering af vederlag og beslutningerne for direktionen følger dog de samme principper for fastsættelse vederlag som dem, der gælder for den bredere medarbejdergruppe:

- Det samlede forventede vederlag er baseret på rollen, individuel erfaring, færdigheder og vedvarende præstationsniveau.
- Vederlagsniveauet og den relative vægt af vederlagselementerne afspejler markedspraksis for sammenlignelige roller, tilpasset forretningsmæssige behov og prioriteter.
- Komponenterne i de kortsigtede incitamentsprogrammer er baseret på de årlige forretningsmæssige mål, opdelt mellem finansielle, strategiske og bæredygtighedsrelaterede mål. Disse komponenter gælder også for ledende medarbejdere for at understøtte den organisatoriske ansvarlighed og drive samarbejde.

- Komponenterne i de langsigtede incitamentsprogrammer er udformet efter de samme principper for direktionen og for ledende medarbejdere for at understøtte den bredere ansvarlighed for den vedvarende værdiskabelse for DFDS.
- Tildeling af personalegoder er baseret på de forventninger, der stilles til stillingen og det land, hvor direktionsmedlemmet er ansat.
- Vederlaget revideres årligt.

11. Governance og interessekonflikter

Bestyrelsen har fuldt tilsyn med denne Politik. Beslutninger om vederlag, der falder ind under denne Politik, behandles af komiteen, før de godkendes af bestyrelsen.

Når komiteen opfylder sit ansvar over for aktionærerne i henhold til denne Politik, er der truffet foranstaltninger til håndtering af interessekonflikter. Et medlem af

direktionen kan ikke være til stede under et møde i komiteen, når vedkommendes egne forhold drøftes, eller hvor drøftelserne i øvrigt kan udløse en interessekonflikt. Eksterne, upartiske rådgivere anvendes, når det er relevant.

Komiteens medlemmer, kommissorium og aktiviteter fremgår af DFDS' årsrapport.

En beskrivelse af, hvordan Politikken er blevet anvendt, er dokumenteret i vederlagsrapporten, som offentliggøres årligt og er underlagt en vejledende afstemning på den årlige generalforsamling. Kopi af årsrapporten og vederlagsrapporten kan rekvireres på www.dfds.com.

12. Afvigelse fra Politik

Under ekstraordinære omstændigheder kan bestyrelsen midlertidigt afvige fra **afsnit 5** i denne Politik for at tjene og beskytte DFDS' langsigtede interesser. Afvigelser kan antage en række forskellige former, herunder f.eks. yderligere ekstraordinære vederlag/personalegoder eller ændringer i kontraktvilkår.

Specifikt vedrørende kort- og langsigtede incitamentsordninger kan bestyrelsen foretage en diskretionær vurdering i tilfælde af ekstraordinære omstændigheder og/eller

uforudsete begivenheder, der vurderes at have en væsentlig indvirkning på incitamentsordningerne, f.eks. relateret til DFDS' finansielle resultater, driftsevne, medarbejdersikkerhed eller miljørisici. Under sådanne omstændigheder kan bestyrelsen tage de skridt, som den finder rimelige og i aktionærernes interesse. Dette kan gælde for de mål, der anvendes, hvordan sådanne mål defineres eller evalueres, eller anvendelsen af andre relevante betingelser eller parametre for måling af resultatskabelse. Det kan f.eks.

være i forbindelse med afbødning af uventede gevinster eller tab.

Afvigelser fra Politikken vil kun forekomme i forbindelse med verificerbare og objektive kriterier, der er godkendt af komiteen og godkendt af bestyrelsen. Enhver afvigelse fra Politikken, herunder begrundelsen herfor, vil blive beskrevet i DFDS' vederlagsrapport for det respektive regnskabsår.

13. Vedtagelse, revision, ændringer og offentliggørelse

Denne Politik blev godkendt af bestyrelsen den 6. februar 2025. Den blev vedtaget på DFDS' ordinære generalforsamling den [24. marts] 2025. Den gælder fra vedtagelsesdatoen og er gyldig i en periode på højst fire (4) år. Politikken gælder for enhvert fast eller variabelt vederlagselement, der tildeles fra tidspunktet for vedtagelsen af Politikken.

Komiteen vil gennemgå Politikken på årsbasis for at sikre, at den forbliver aktuel og egnet til formålet. Eventuelle fremtidige ændringer af Politikken vil blive præsenteret til aktionærernes godkendelse, bortset fra dem, der er mindre og derfor ikke væsentligt påvirker Politikken eller er obligatoriske ændringer i overensstemmelse med lovgivning eller gældende regulativer.

En kopi af denne Politik er tilgængelig på www.dfds.com.

