

Vederlagspolitik

1. Principper for vederlag

Formålet med vederlagspolitikken er at tiltrække og fastholde både bestyrelsesmedlemmer og direktionsmedlemmer og sikre en passende balance mellem på den ene side aktionærernes interesser og på den anden side interesserne for medlemmer af bestyrelse og direktion. Desuden tilsigter politikken med økonomiske incitamenter at motivere direktionens medlemmer baseret på deres præstationer og opnåede resultater og i overensstemmelse med aktionærernes interesser.

Aflønningen af DFDS' bestyrelse og direktion tilstræber at være på niveau med sammenlignelige virksomheder. Vederlagspolitikken er fastlagt under hensyntagen til løn og andre ansættelsesvilkår for DFDS-medarbejdere samt DFDS' strategi, langsigtet værdiskabelse og bæredygtighed. Bestyrelsen vurderer, at der er en passende balance mellem aflønning af medarbejdere og af ledelse under hensyntagen til både nuværende praksis for aflønning i sammenlignelige børsnoterede selskaber og til direktionens ansvar og pligter sammenlignet med andre medarbejdere. Principperne for langsigtede incitamenter for nøglemedarbejdere i virksomheden er tilpasset principperne for direktionen. For så vidt angår fratrædelsesbetingelser, finder bestyrelsen, at de forholdsvis længere fratrædelsesperioder for direktionens medlemmer afspejler markedspraksis og er passende som en del af den samlede vederlagspakke til direktionens medlemmer.

2. Vederlag til bestyrelsen

Bestyrelsesmedlemmer modtager en fast årlig betaling ("basisvederlag"), der fastlægges i forhold til omfanget og kompleksiteten af deres arbejde og i forhold til vederlag i sammenlignelige børsnoterede selskaber. Formanden kan modtage op til 3 gange basisvederlag, og næstformanden kan modtage op til 2 gange basisvederlag.

Formanden for revisionsudvalget kan modtage op til et ekstra basisvederlag, mens andre medlemmer kan modtage op til halvdelen af et basisvederlag. Formanden for hver af vederlagsudvalget og nomineringsudvalget kan modtage op til halvdelen af basisvederlag, mens andre medlemmer kan modtage op til en tredjedel af basisvederlaget.

Bestyrelsen er ikke omfattet af en pensionsordning. Bestyrelsen er dækket af en sædvanlig ansvarsforsikringspolice med en dækning, som bestyrelsen anser for tilstrækkelig i forhold til størrelsen og arten af selskabets forretning. I det omfang forsikringsdækningen måtte vise sig at være utilstrækkelig kan DFDS i visse tilfælde beslutte at dække yderligere krav.

Bestyrelsen har intet incitamentsprogram, men medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer kan modtage incitamentsaflønning i deres egenskab af ansatte i DFDS. Ud over ovennævnte vederlag kan DFDS betale bidrag til dækning af sociale sikringer, som udenlandske myndigheder pålægger sådanne vederlag.

Rimelige udgifter, der er afholdt af medlemmerne i forbindelse med bestyrelses- og / eller udvalgs-møder, kan godtgøres af DFDS. Bestyrelsesmedlemmer, der tiltræder eller fratræder i en valgperiode, vil modtage en forholdsmæssig andel af det årlige vederlag.

Hvis et bestyrelsesmedlem efter aftale med bestyrelsen, påtager sig ad hoc-opgaver, kan et medlem modtage et ad hoc-vederlag for det udførte arbejde. Et sådant ad hoc-vederlag skal derefter beskrives i noterne til årsrapporten og / eller vederlagsrapporten.

Bestyrelsens vederlag vurderes årligt af bestyrelsen på baggrund af indstillinger fra vederlagsudvalget; vederlagskomponenter vurderes ud fra et benchmark mod relevante danske og internationale selskaber.

Bestyrelsens vederlag for et regnskabsår godkendes af aktionærerne på den ordinære generalforsamling, der afholdes i det pågældende regnskabsår. Bestyrelsesmedlemmer vælges for et år ad gangen.

3. Vederlag til direktionen

Direktionens vederlag består af en fast grundløn og et variabelt vederlag, sidstnævnte består af kortsigtede (en kontant bonusordning) og langsigtede komponenter (en aktieoptionsordning). Kombinationen af faste og variable lønkomponenter sigter mod at støtte selskabets strategi ved at belønne såvel kortsigtet økonomisk fremgang som langsigtet, bæredygtig værdiskabelse.

Bestyrelsen kan ekstraordinært i selskabets langsigtede interesse beslutte at tildele individuelle direktionsmedlemmer engangsbonus, sign-on bonus eller fastholdelsesbonus. Sådanne ekstraordinære incitament kan bestå af kontanter og / eller aktieoptioner og bør ikke overstige den årlige grundløn for den pågældende stilling.

Direktionen er dækket af en sædvanlig ansvarsforsikringspolice med en dækning, som bestyrelsen anser for at være tilstrækkelig i forhold til størrelsen og arten af selskabets forretning. I det omfang forsikringsdækning viser sig at være utilstrækkelig kan DFDS i visse tilfælde beslutte at dække yderligere krav.

Hvad	Hvorfor	Hvordan	Hvor meget	Resultatkrav
Grundløn	Sættes til et niveau. Der gives DFDS mulighed for at tiltrække, ansætte og fastholde ledelse af en kvalitet, der er nødvendig for at skabe langsigtet værdiskabelse.	Fastsættes årligt under hensyntagen til en række faktorer, herunder: (i) den enkeltes færdigheder, resultater og erfaring; (ii) lønstigninger for arbejdsmarkedet generelt; (iii) niveauer blandt danske og internationale sammenlignelige virksomheder; og (iv) omfanget og ansvaret forbundet med pågældende funktion.	Ikke noget formelt lønloft. Lønstigninger fastsættes under hensyntagen til de faktorer, der er angivet til venstre.	N/A
Pension	Samme som ovenstående.	Der ydes arbejdsgiverbidrag til selskabets danske bidragsbaserede pensionsordning	På niveau med arbejdsgiverbidrag for danske DFDS-funktionærer (i øjeblikket 10% af den årlige grundløn).	N/A
Personalegoder	Samme som ovenstående.	Fordelene omfatter blandt andet: firmabil; telefon; privat sundhedsforsikring og almindelige personalegoder.	Der er ikke et formelt loft over personalegoder.	N/A

Hvad	Hvorfor	Hvordan	Hvor meget	Resultatkrav
Kortsigtet incitamentsordning – årlig bonus	Hensigten er at belønne opnåelse af selskabets kortsigtede mål og sikre en klar forbindelse til værdiskabelse for DFDS.	Kriterier og resultatmål fastlægges normalt årligt af bestyrelsen. Udbetalinger bestemmes af opnåelsen af de opsatte mål. Bestyrelsen kan også have en diskretionær ret til at tildele en bonus på op til 25% af den samlede bonusordning.	Værdien i et regnskabsår kan være 0 - 100% af grundlønningen.	Graden af opfyldelse måles på baggrund af en række nøglemål af økonomisk og ikke-økonomisk karakter samt af individuelle resultatmål. De specifikke kriterier, opstillede mål og vægtninger kan variere fra år til år for at modsvare selskabets strategi for hvert år. Oplysninger om opstillede mål for et givet år vil blive redegjort for i den årlige vederlagsrapport.
Langsigtede incitaments-ordninger.	Hensigten er at belønne langsigtet værdiskabelse og sikre overensstemmelse med aktionærernes interesse.	Tildeling af aktieoptioner er ikke afhængig af opnåelsen af specifikke mål, men deres værdi er knyttet til udviklingen i selskabets aktiekurs. Aktieoptionernes varighed er fem år, og de kan udnyttes efter tre år under forudsætning af, at direktionsmedlemmet er ansat i selskabet på udnyttelsestidspunktet.	Den maksimale tildeling for et regnskabsår svarer til 100% af den årlige grundløn beregnet efter Black-Scholes modellen. Optioner tildeles til en udløvelseskurs 10% over den gennemsnitlige aktiekurs i de sidste 20 dages handel før tildelingen. Værdien efter 3 års optjeningsperiode er afhængig af	Udnyttelse er ikke underlagt opnåelsen af resultatmål, men værdien af optionerne vil afhænge af udviklingen i selskabets aktiekurs.

			aktiekursudviklingen. Bruttoafkastet for en årlig options-tildeling kan ikke overstige fem gange den enkeltes grundløn på tildelings-tidspunktet, beregnet på den første dag i udnyttelsesperioden. Hvis afkastet overstiger denne grænse, reduceres antallet af optioner om nødvendigt for at nå ned til grænsen. I sådanne tilfælde skal optionstildelingerne reduceres forholds-mæssigt i overens-stemmelse hermed.	
--	--	--	--	--

Aktieoptionsordningen er ikke afhængig af at nå specifikke resultatmål over optjeningsperioden. Bestyrelsen har overvejet indførelsen af mål, såsom opfyldelse af definerede resultatmål eller benchmarking mod en gruppe af sammenlignelige børsnoterede selskaber. Indtil videre er det fortsat bestyrelsens opfattelse, at der er indbyggede udfordringer i at definere et sæt resultatmål, der forbliver relevante over en periode på tre til fem år eller etablere en tilstrækkelig bred gruppe af sammenlignelige børsnoterede selskaber. Bestyrelsen mener derfor, at det langsigtede sammenfald i interesser mellem DFDS-aktionærer og direktionen er tilstrækkelig tjent gennem den enkelhed, der ligger i aktiemarkedets samlede værdiansættelse af DFDS-aktien og derved værdiansættelse af aktieoptionerne. Direktionens aktieoptionsordning dækkes gennem selskabets beholdning af egne aktier. Virksomheden modtager ingen betaling på baggrund af tildelingen af optionerne. Optionernes varighed er fem år, og optionerne kan udnyttes efter tre år under forudsætning af fortsat ansættelse inklusive sædvanlige good leaver / bad leaver bestemmelser.

4. Tilbagesøgning

Bestemmelser om tilbagesøgning og reduktion i skete tildelinger finder anvendelse på både kortsigtede og langsigtede incitamentsprogrammer, hvis bestyrelsen beslutter at reducere eller tilbagesøge

en del af eller hele et variabelt vederlag, hvor betalingen var baseret på fejlagtige data, eller hvor et medlem af direktionen har handlet groft uagtsomt eller svigagtigt.

5. Opsigelse og fratrædelsesgodtgørelse

Direktionsmedlemmerne er normalt ansat på ubestemt tid, kan fratræde med 6 måneders varsel og kan opsiges med 12 måneders varsel, idet særlige varsler i overensstemmelse med markedspraksis finder anvendelse ved en overtagelse af selskabet. Oplysninger om fratrædelsesordninger for direktionsmedlemmer er vist i noterne til årsrapporten og / eller vederlagsrapporten, og eftervederlag kan ikke overstige 24 måneders løn.

6. Afvigelser fra vederlagspolitikken

DFDS kan undtagelsesvis afvige fra denne politik, hvor en afvigelse tjener DFDS og dets aktionærers interesser. Enhver afvigelse godkendes af bestyrelsen på baggrund af en begrundet anbefaling fra vederlagsudvalget og skal være redegjort for i den efterfølgende årsrapport og / eller vederlagsrapport.

7. Proces

Denne vederlagspolitik vurderes årligt af vederlagsudvalget, idet enhver ændring heraf skal godkendes af bestyrelsen. Risikoen for interessekonflikter imødegås, da aflønningspolitikken godkendes af bestyrelsen, der ikke modtager variable vederlag, og endvidere skal alle væsentlige ændringer godkendes af den ordinære generalforsamling i DFDS. Denne vederlagspolitik er udarbejdet i overensstemmelse med §§ 139 og 139 (a) i selskabsloven og anbefalingerne om god selskabsledelse.

Den til enhver tid værende vederlagspolitik vil være tilgængelig på www.dfds.com.

Denne vederlagspolitik er godkendt af bestyrelsen den 24. februar 2020 og af den ordinære generalforsamling i DFDS, der blev afholdt den [4. juni 2020].