

## **OVERORDNEDE RETNINGSLINJER FOR INCITAMENTS AFLØNNING AF MEDARBEJDERE I DSV A/S**

I henhold til selskabslovens § 139 skal bestyrelsen i et børsnoteret selskab, forinden den indgår aftale om incitaments aflønning med et medlem af bestyrelsen eller direktionen, have fastsat overordnede retningslinjer for selskabets incitaments aflønning af bestyrelse og direktion. De overordnede retningslinjer skal være behandlet og godkendt på selskabets generalforsamling samt offentliggjort på selskabets hjemmeside i mindst én dag, inden selskabet kan indgå konkrete aftaler om incitaments aflønning med de pågældende. Retningslinjerne dækker såvel ledelsen som øvrige medarbejdere i DSV-koncernen.

- 0 -

*Nærværende overordnede retningslinjer vedrører aktiebaseret (aktieoptioner) og ikke-aktiebaseret (kontant bonus) incitaments aflønning gældende for DSV A/S' medlemmer i direktion og bestyrelse samt for øvrige medarbejdere i DSV-koncernen.*

*Bestyrelsen er bemyndiget til som led i motivering af selskabets direktion at tildele direktionen aktieoptioner samt udbetale kontant bonus til denne. Direktionen kan efter bemyndigelse fra bestyrelsen tildele aktieoptioner til koncernens øvrige medarbejdere. Incitaments aflønningen har til formål at tiltrække og fastholde de bedst mulige direktionsmedlemmer og medarbejdere. Den individuelle, aktiebaserede incitaments aflønning har herudover til formål at skabe yderligere interesse hos selskabets direktion og koncernens øvrige medarbejdere for at skabe værdi for selskabets aktionærer.*

*Medlemmer af selskabets bestyrelse modtager i deres egenskab som bestyrelsesmedlemmer ikke nogen form for incitaments aflønning, hverken i form af aktieoptioner eller kontant bonus.*

*Beslutninger om iværksættelse af et aktieoptionsprogram samt tildeling af aktieoptioner og/eller udbetaling af kontant bonus til selskabets direktion træffes af bestyrelsens formandskab (formanden og næstformanden) på bestyrelsens vegne.*

### Aktieoptioner

*Ved tildeling af aktieoptioner erhverver direktionen og koncernens øvrige medarbejdere ret til at 1) erhverve eller tegne en bestemt portion af selskabets aktier 2) på et bestemt tidspunkt 3) til en kurs fastsat på tildelingstidspunktet. Tildelinger til koncernens øvrige medarbejdere baseres på en af direktionen fastsat allokering.*

Sådanne aktieoptionsordninger kan baseres både på aktier, som allerede er udstedt (aktiekøbsoptioner) og på aktier, som først tegnes i forbindelse med rettighedernes udnyttelse (aktietegningsrettigheder).

Aktierne, der tildeles som led i aktiekøbsoptionsprogrammet, tilvejebringes af den til enhver tid værende beholdning af egne aktier eller anskaffes i markedet.

Formandskabets beslutning om tildeling til direktionen træffes diskretionært ud fra dets bedste vurdering af det pågældende direktionsmedlem og de kvaliteter, som gør den pågældende fortjent til en sådan tildeling og under behørig hensyntagen til selskabets økonomiske resultater. Formandskabet orienterer efterfølgende selskabets øvrige bestyrelse om udfaldet af vurderingen og indholdet af tildelingen.

Ved direktionens tildeling af aktieoptioner til koncernens øvrige medarbejdere anvendes samme retningslinjer, som ved bestyrelsens tildeling af optioner til direktionen.

Tildelingsrammen er underlagt følgende krav og begrænsninger:

~~(A) Den teoretiske markedsværdi af årets totale tildelte aktieoptioner til alle selskabets medarbejdere beregnet på tildelingstidspunktet på grundlag af Black-Scholes-modellen indeholdende sædvanlige, markedskonforme forudsætninger må ikke overstige DKK 100 millioner pr. år.~~

(A) Summen af samtlige tildelte aktieoptioner i DSV-koncernen må ikke overstige 3.000.000 stk. aktier pr. år.

(B) Direktionen må pr. år maksimalt modtage i alt 10% af samtlige aktieoptioner tildelt pr. år.

(C) Tildeling skal ske til gennemsnitlig børskurs i en periode på fem børsdage op til den 31. marts eller (hvis denne ikke er en børsdag) den første børsdag forinden.

(D) Tildelte aktieoptioner kan tidligst udnyttes 3 år fra tildelingstidspunktet. Udnyttelse af en aktieoption kan ske i en udnyttelsesperiode på op til 2 år.

(E) Tildeling kan ikke ske overfor medlemmer af selskabets bestyrelse.

### Kontant bonus

*Efter formandskabets skøn kan selskabets direktion modtage en årlig kontant bonus. Det enkelte medlem af direktionen kan maksimalt opnå en årlig bonus på 50% af den pågældendes faste vederlag.*

*Beslutning om udbetaling af kontant bonus træffes diskretionært af formandskabet ud fra dets bedste vurdering af det pågældende medlem af direktionen og de kvaliteter, som gør den pågældende fortjent til en sådan udbetaling samt under behørig hensyntagen til selskabets økonomiske resultater.*

*Formandskabets beslutning om en eventuel udbetaling af kontant bonus skal træffes senest på det årlige møde, hvor bestyrelsen drøfter og godkender selskabets årsrapport. Formandskabet orienterer efterfølgende selskabets øvrige bestyrelse om udfaldet af vurderingen og indholdet af tildelingen.*

*Bestyrelsen skal foranledige, at der i selskabets årsrapport medtages oplysninger om, hvorvidt tildeling af aktieoptioner eller udbetaling af kontant bonus i henhold til ovenstående regler har fundet sted, og om indholdet af den konkrete tildeling af aktieoptioner og udbetaling af kontant bonus i relation til direktionen.*

*Udbetaling af kontant bonus til koncernens øvrige medarbejdere besluttet af direktionen og er underlagt samme begrænsninger, som ved bestyrelsens udbetaling af kontant bonus til selskabets direktion.*

- 0 -

Disse overordnede retningslinjer skal efter godkendelse på selskabets ordinære generalforsamling den 10. marts 2016 offentliggøres på selskabets hjemmeside ([www.dsv.com](http://www.dsv.com)). Desuden vil det af vedtægternes § 4b fremgå, at generalforsamlingen har godkendt de overordnede retningslinjer.

Som godkendt på selskabets ordinære generalforsamling den 10. marts 2016.

Dirigent

---

Steen E. Christensen