

## **Vederlagspolitik for DSV ("Selskabet")**

Principperne i Selskabets vederlagspolitik skal til en hver tid afspejle målsætningen om at kunne tiltrække og fastholde kompetente bestyrelses- og direktionsmedlemmer og derigennem skabe en vedvarende og langsigtet værdiskabelse for koncernens aktionærer.

### **Bestyrelsens honorar**

#### *Baggrund*

Bestyrelsens basishonorar fastsættes på et niveau, som afspejler kravene til bestyrelsesmedlemmernes kompetencer og indsats i lyset af selskabets kompleksitet, arbejdets omfang og antallet af bestyrelsesmøder. Honoraret vurderes årligt i forhold til gældende markedsniveauer for lignende koncerner.

#### *Honorar*

Bestyrelsen i Selskabet aflønnes med et fast honorar og er ikke omfattet af nogen former for incitaments- eller performanceafhængig aflønning. Der kan herudover udbetales vederlag for ad hoc-arbejde.

Alle bestyrelsesmedlemmer oppebærer ret til ét basishonorar. Endvidere oppebærer hver af de særlige poster i bestyrelsen honorar som anført i nedenstående struktur:

|                               |                  |
|-------------------------------|------------------|
| Bestyrelsesformand            | 2 x basishonorar |
| Næstformand                   | ½ x basishonorar |
| Formand for revisionsudvalg   | 1 x basishonorar |
| Medlem af revisionsudvalg     | ½ x basishonorar |
| Formand for nomineringsudvalg | ½ x basishonorar |
| Medlem af nomineringsudvalg   | ¼ x basishonorar |
| Formand for vederlagsudvalg   | ½ x basishonorar |
| Medlem af vederlagsudvalg     | ¼ x basishonorar |

Herudover oppebærer bestyrelsesmedlemmer fri telefon.

#### *Godkendelse*

Generalforsamlingen godkender bestyrelsens honorar i forbindelse med behandlingen af årsrapporten.

### **Direktionens aflønning**

#### *Baggrund*

Direktionen er ansat på kontraktbasis, og elementerne i direktionens samlede aflønning sammensættes med udgangspunkt i markedspraksis og koncernens specifikke behov. Direktionens aflønning består af fast løn, kontant bonus, værdipapirbaseret bonus samt bidragsbaserede pensionsordninger.

Det samlede niveau i aflønningen fastlægges under hensyntagen til markedsniveauet, idet bl.a. koncernens størrelse, kompleksitet, antal ansatte og udviklingsretning tages i betragtning.

Bestyrelsens formandskab (bestyrelsesformanden og næstformanden) vurderer og regulerer årligt direktionens aflønning på baggrund af indstilling fra vederlagsudvalget. Den årlige vurdering af direktionsmedlemmernes aflønning foretages blandt andet ved en evaluering af direktionens performance i det forgangne år samt de forventede udsigter til det kommende år. Bestyrelsesformanden orienterer efterfølgende den øvrige bestyrelse omkring udfaldet af vurderingen og reguleringen.

#### *Fast løn*

Selskabet udbetaler en fast løn til direktionen, som reguleres en gang årligt.

#### *Incitamentsaflønning*

Incitamentsaflønning er opdelt i dels en kortsigtet del, dels en langsigtet del.

Den kortsigtede del udgøres af en kontant bonus, som maksimalt kan udgøre 50% af det faste honorar, og som årligt udbetales på baggrund af en samlet vurdering af direktionens målopfyldelse for det forgangne år. De forhold, der indgår i overvejelserne, er:

- Selskabets samlede udvikling og resultat
- Udviklingen i Selskabets aktiekurs set i forhold til aktiemarkedet, herunder konkurrenter
- Den enkelte direktørs udvikling og resultater

Herudover modtager direktionen som en del af Selskabets optionsprogram årligt en andel af dette svarende til maksimalt 10% af de udstedte optioner. Dette optionsprogram udgør den langsigtede del.

Tildelte aktieoptioner værdiansættes ud fra en Black & Scholes formel. Aktieoptioner tildeles altid med en udnyttelseskurs på eller over markedskursen på tildelingstidspunktet og med en bindingsperiode på minimum tre år.

Retningslinjer for aktieoptioner er endvidere nærmere behandlet i "OVERORDNEDE RETNINGSLINJER FOR INCITAMENTS AFLØNNING AF MEDARBEJDERE I DSV A/S".

I tilfælde af at Selskabet inden for de sidste to år har udbetalt incitamentsaflønning på baggrund af oplysninger, som kan dokumenteres fejlagtige, kan Selskabet i helt særlige tilfælde helt eller delvist kræve de seneste to års incitamentsaflønning tilbagebetalt, for så vidt angår kontant bonus, og tilbageleveret, for så vidt angår aktieoptioner.



#### *Andre goder*

Herudover oppebærer direktionsmedlemmer fri bil og fri telefon svarende til deres stilling.

#### *Fratrædelsesvilkår*

Fratrædelsesvilkår er fastsat således, at Selskabets direktion har op til 24 måneders opsigelsesvarsel.

#### *Godkendelse*

Bestyrelsen fastsætter alle aspekter af direktionens løn, herunder fratrædelsesvilkår.

#### **Ansvar**

Denne vederlagspolitik er vedtaget af Selskabets bestyrelse, som også har ansvaret for at foretage eventuelle nødvendige tilpasninger.

Denne vederlagspolitik er senest vedtaget på selskabets generalforsamling den 12. marts 2015.

UDKAST