

## **Vederlagspolitik**

### **Principper for aflønning**

Aflønning af DFDS' ledelse og medarbejdere sker i henhold til indsats og resultater samt på konkurrencedygtige vilkår i forhold til sammenlignelige virksomheder.

Aflønningen skal medvirke til at tiltrække, fastholde og motivere ledelse og medarbejdere samt sikre overensstemmelse mellem ansattes og aktionærers interesser.

### **Bestyrelsens aflønning**

Bestyrelsens medlemmer modtager et fast årligt honorar, som fastsættes i forhold til arbejdets omfang og karakter samt i forhold til honorarer i sammenlignelige børsnoterede selskaber.

Medlemmer af revisionsudvalget modtager et særskilt honorar.

Honorar til formanden, næstformænd, bestyrelsesmedlemmer samt revisionsudvalg oplyses i årsrapporten og fremlægges til godkendelse på den årlige generalforsamling, hvor bestyrelsen tillige fremsætter forslag til honoraret i det kommende år.

Bestyrelsen er ikke omfattet af en pensionsordning. Bestyrelsen har ingen incitamentsaflønning.

### **Direktionens aflønning**

Direktionens aflønning består af en fast løn og en variabel løn. Sidstnævnte består af en bonusordning og en aktieoptionsordning.

Den faste løn vurderes årligt af bestyrelsens vederlagskomite.

Den variable aflønning består af en bonusordning baseret på opnåelse af bestemte mål, der fastsættes af bestyrelsen. Bonusmålene er relateret til Koncernens resultat før skat, men kan også omfatte individuelle mål. Bonusandelen kan højst udgøre 80% af den årlige nettoløn.

Den variable aflønning består herudover af en aktieoptionsordning, som er revolverende og ikke afhængig af opnåelse af bestemte mål.

Direktionens medlemmer tildeles hvert år et antal optioner med en værdi, der maksimalt svarer til ét års nettoløn. Værdien beregnes i henhold til Black & Scholes formel. Optionerne tildeles med en udnyttelseskurs, som er 5% højere end markedskursen på tildelingstidspunktet. Der betales ikke vederlag til selskabet for modtagelse af optionerne. Optionerne har en løbetid på fem år og kan udnyttes efter tre år. Tildelingen sker på skattemæssige vilkår, der betyder, at gevinsten beskattes som aktieindkomst, mod at selskabet ikke får skattefradrag for omkostningerne knyttet til tildelingen. Antallet af tildelte optioner og deres værdi oplyses i selskabets årsrapport. Optionerne i direktionens aktieoptionsprogram afdækkes gennem selskabets beholdning af egne aktier.

DFDS offentliggør i årsrapporten direktionens samlede vederlag fordelt på en fast og en variabel del.

Direktionen er omfattet af sædvanlige opsigelsesvilkår, dog gælder særlige fratrædelsesordninger ved change of control. Oplysninger om fratrædelsesordninger for direktionen oplyses i årsrapportens noter.

For direktionen aftales individuelle pensionsordninger. Direktionen er ikke omfattet af ydelsesbaserede pensionsordninger.

### **Aflønning af øvrige ledere og medarbejdere**

Alle medarbejdere modtager en fast løn som vurderes årligt i forbindelse med den årlige personaleudviklingssamtale.

Ledere og medarbejdere udvalgt af direktionen indgår i en bonusordning baseret på bestemte resultatmål.

Herudover kan direktionen årligt tildele aktieoptioner til medlemmer af koncernledelsen og ledende medarbejdere. Optionerne udstedes efter samme principper som optionerne til direktionen. I årsrapporten oplyses den samlede tildeling for denne gruppe af medarbejdere.

### **Kommunikation af vederlagspolitik**

Vederlagspolitikken oplyses på selskabets hjemmeside.