

The image is a full-page background photograph of a wind farm. A large white wind turbine dominates the right side of the frame, with its three blades extending across the sky. In the distance, another smaller turbine is visible. The foreground shows a green field with several round hay bales and a simple wooden fence. The sky is filled with soft, grey clouds, creating a moody atmosphere. The text is overlaid on the left side of the image.

Vestas®

Overordnede retningslinjer for incitaments- aflønning

af bestyrelse og direktion
Vestas Wind Systems A/S

Wind. It means the world to us.™

Indledning

Ifølge selskabslovens § 139 skal bestyrelsen fastsætte overordnede retningslinjer for aftaler om incitamentsaflønning, inden der indgås sådanne aftaler med bestyrelse og direktion.

Generelle principper

Det er bestyrelsens opfattelse, at en kombination af fast og resultat-afhængig løn for direktionen er med til at sikre, at selskabet kan tiltrække og fastholde nøglepersoner samtidig med, at direktionen gennem en delvist incitamentsbaseret aflønning får en tilskyndelse til værdiskabelse til fordel for aktionærerne.

Formålet med de overordnede retningslinjer er at fastsætte rammerne for den variable løndel med respekt for selskabets kort- og langsigtede mål, og således at det sikres, at aflønningsformen ikke leder til uforsigtighed eller til urimelig adfærd eller accept af risiko.

Omfattede personer

a. Bestyrelsen

Bestyrelsen honoreres med et fast kontant vederlag, der årligt godkendes af generalforsamlingen. Honoraret godkendes normalt på generalforsamlingen i de pågældende år, hvorefter det endelige honorar godkendes det følgende år. Bestyrelsen er således ikke incitamentsaflønnet. Bestyrelsesmedlemmer kan modtage et fast honorar for særlige ad hoc-opgaver, der ligger uden for rammerne af de normale bestyrelsesopgaver, jf. vederlagspolitikken for bestyrelse og direktion.

b. Direktionen

Nærværende overordnede retningslinjer for incitamentsaflønning vedrører kun de direktører, der til enhver tid er anmeldt som direktører hos Erhvervsstyrelsen. Andre personalegrupper, der ikke er omfattet af disse retningslinjer, kan være omfattet af bonus- eller andre incitamentsaflønningsordninger som et led i deres respektive ansættelsesvilkår.

Den registrerede direktion skal ifølge vedtægterne bestå af mindst én og højst seks medlemmer.

Direktionens ansættelsesvilkår og aflønning aftales konkret mellem den enkelte direktør og bestyrelsen, og aflønningen vil normalt indeholde de følgende anførte elementer.

Bestyrelsen har nedsat et nominerings- og kompensationsudvalg, der løbende vurderer direktionens aflønningsforhold.

Vederlagselementer

Direktionens samlede vederlag består af følgende elementer:

- fast løn ("bruttoløn"),
- sædvanlige accessoriske goder, fx firmabil, telefon, avis,
- kontant bonus og
- aktiebaserede incitamentsordninger.

Kontant bonus

Direktionen deltager i en bonusordning, som er baseret på årets resultater. Bonus udbetales årligt efter godkendelsen af årsrapporten for det pågældende regnskabsår

Bonusudbetalingens størrelse er baseret på et vægtet mål og kan maksimalt udgøre en vis procentdel af den faste løn med målsætning og maksimal udbetaling tilsvarende henholdsvis 50 pct. og 75 pct. af den faste årlige grundløn.

Bonusordningen er baseret på bonusmål, blandt andet en række økonomiske nøgletal som EBIT og andre mål, der er godkendt af bestyrelsen. Hvis det ikke lykkes at nå det fastsatte minimumsmål for EBIT, udbetales ingen bonus.

Aktiebaserede incitamentsordninger

For direktionen er der etableret langsigtede aktieprogrammer, som har fokus på fastholdelse og langsigtet værdiskabelse for aktionærerne.

Sådanne tildelinger har til hensigt at sikre værdiskabelse og opfyldelse af selskabets langsigtede mål, og ordningen indeholder elementer af både kort- og langsigtede præstations-kriterier. Ordningen er baseret på betingede præstationsaktier. Ordningen offentliggøres i forbindelse med bestyrelsens godkendelse af selskabets årsrapport og er betinget af fortsat ansættelse i selskabet.

For hvert regnskabsår kan der tildeles betingede præstations-aktier til direktionen på grundlag af mål, som fastlægges af bestyrelsen. Målene kan være baseret på finansielle nøgletal samt koncernens markedsandel som defineret af bestyrelsen. For hvert regnskabsår vil den samlede direktion kunne modtage i alt 120.000 præstationsaktier, hvis den fastsatte målsætning opnås. Ordningen er baseret på tre resultatår. Det faktiske antal aktier fastsættes efter de tre resultatårs udløb og kan justeres i opadgående og nedadgående retning på baggrund af selskabets resultater. Bestyrelsen afgør, hvorvidt de gældende resultatparametre er opnået.

Tildelingen af præstationsaktier vil maksimalt kunne blive 150 pct. af målsætningsniveauet og vil dermed kunne give en samlet tildeling på 180.000 præstationsaktier til direktionen. Såfremt der sker ændringer i selskabets kapitalstruktur, kan der foretages justering af antallet af aktier til distribution. Præstationsaktierne tildeles i to portioner. Den første halvdel af aktierne tildeles efter de tre resultatår, der følger offentliggørelsen af programmet, og den anden halvdel tildeles fem år efter offentliggørelsen af programmet, idet den samlede tildeling baseres på selskabets præstation i resultatårene. I tilfælde af overtagelse, fusion, likvidation eller spaltning af selskabet, kan der ekstraordinært foretages en accelereret tildeling. I tilfælde af visse overførsler af aktiviteter eller ændrede ejerforhold i Vestas-koncernen, kan der endvidere ske justering, udskiftning og/eller difference-afregning af programmet helt eller delvist.

Værdien på tildelingstidspunktet afhænger af kursudviklingen på Vestas-aktien. Hvis en deltager vælger at forlade Vestas før tildelingen, vil denne miste rettigheden til at modtage præstationsaktier.

Selskabet kan afdække tildelte aktier med opkøb af egne aktier, jf. bemyndigelse erhvervet på generalforsamlingen.

Godkendelse

Disse overordnede retningslinjer er godkendt på selskabets ordinære generalforsamling den 30. marts 2015, og erstatter de overordnede retningslinjer, der blev godkendt på den ordinære generalforsamling i 2013.

Selskabets vedtægter, § 13, indeholder følgende bestemmelse:

"Selskabet har vedtaget retningslinjer for incitamentsaflønning, jf. selskabslovens § 139. Retningslinjerne, der er godkendt af generalforsamlingen, er tilgængelige på selskabets hjemmeside".

Konkrete incitamentsaflønningsaftaler kan indgås på eller efter dagen for offentliggørelse af de godkendte retningslinjer på selskabets hjemmeside.

Offentliggørelse

De til enhver tid gældende overordnede retningslinjer for incitamentsaflønning vil i henhold til selskabslovens § 139, stk. 2 være tilgængelige på selskabets hjemmeside (vestas.com/da/investor) med angivelse af, hvornår generalforsamlingen har godkendt retningslinjerne.