



Vestas[®]

Vederlagspolitik

for bestyrelse og direktion
Vestas Wind Systems A/S

Wind. It means the world to us.[™]

Introduktion

Vederlagspolitikken for Vestas Wind Systems A/S' bestyrelse og direktion¹ afspejler aktionærernes og selskabets interesser under hensyntagen til de opgaver og det ansvar, der varetages. Vederlagspolitikken medvirker til at styrke indsatsen, at tiltrække og fastholde kompetente personer og samtidig sikre selskabets interesser gennem langsigtede mål.

Hvad angår incitamentsaflønnning, henvises der til de overordnede retningslinjer for incitamentsaflønnning, som kan downloades på vestas.com/da/investor.

Bestyrelsens honorar

Det tilstræbes, at bestyrelseshonoraret svarer til niveauet i sammenlignelige selskaber, hvor der samtidig tages hensyn til kravene til bestyrelsesmedlemmernes kompetencer, indsats og bestyrelsesarbejdets omfang, herunder antallet af møder.

De medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer honoreres på lige fod med de generalforsamlingsvalgte medlemmer.

Honorar til bestyrelsesmedlemmer i det forløbne år og niveauet for det indeværende år godkendes på den ordinære generalforsamling som to særskilte punkter på dagsordenen.

Fast honorar

Bestyrelsen honoreres med et fast kontant vederlag (basishonorar).

Formanden modtager tredobbelt basishonorar, mens næstformanden modtager dobbelt basishonorar for deres udvidede bestyrelsesopgaver.

Udover basishonoraret ydes der et årligt udvalgshonorar til de bestyrelsesmedlemmer, som er medlem af et af bestyrelsesudvalgene. Honoraret fastlægges som et basishonorar, og udvalgets formand modtager yderligere et tillæg på 80 pct. af dette basishonorar.

Honorar for ad hoc-opgaver

De enkelte bestyrelsesmedlemmer kan påtage sig særlige ad hoc-opgaver, der ligger uden for rammerne af de normale bestyrelsesopgaver. Bestyrelsen træffer i hvert enkelt tilfælde afgørelse om et fast honorar for varetagelse af sådanne opgaver. Dette fremlægges til godkendelse på den efterfølgende ordinære generalforsamling.

Sociale afgifter og tilsvarende afgifter

Selskabet kan foruden selve honoraret betale eventuelle afgifter/bidrag, der måtte blive pålagt af udenlandske myndigheder i relation til honoraret.

Incitamentsprogram, bonusaflønnning o.l.

Bestyrelsen er ikke omfattet af incitamentsprogrammer (aktieoptionsprogrammer, bonusaflønnning eller lignende).

Kompensation ved overtagelse af Vestas Wind Systems A/S

Ved en eventuel overtagelse modtager de afgående bestyrelsesmedlemmer ikke kompensation for mistet fremtidigt bestyrelseshonorar o.l.

Dækning af udgifter

Faktiske udgifter afholdt i forbindelse med bestyrelsesmøder og udvalgsmøder refunderes.

Pensionsordning

Bestyrelsen er ikke omfattet af nogen Vestas-pensionsordning eller en ydelsesdefineret pensionsordning.

Direktionens vederlag

Det er bestyrelsens opfattelse, at en kombination af fast og resultatafhængig løn for direktionen er med til at sikre, at selskabet kan tiltrække og fastholde nøglepersoner. Direktionen aflønnes delvist gennem et incitamentsbaseret vederlag for at styrke motivationen, afstemme de kortsigtede og de langsigtede forretningsmål og sikre fleksible lønomkostninger.

Der er indgået direktørkontrakter med alle direktionsmedlemmer, og de nærmere vilkår fastsættes af bestyrelsen inden for rammerne af de pågældende kontrakter.

Nominerings- & kompensationsudvalget fremsætter forslag om direktionens aflønning og sikrer, at vederlaget er i overensstemmelse med forholdene i sammenlignelige selskaber. Forslaget fremlægges til godkendelse på et bestyrelsesmøde.

Direktionen honoreres med en konkurrencedygtig kompensationspakke, som består af følgende elementer:

- fast løn,
- kontant bonus,
- aktiebaserede incitamentsordninger og
- personlige goder, fx bil, fri telefon, bredbåndsoptagning, avis.

¹ Direktionen omfatter alle direktører anmeldt til Selskabsstyrelsen.

Såfremt det efter tildeling af variable lønandele konstateres, at disse er udbetalt fejlagtigt, kan selskabet i helt særlige tilfælde kræve hel eller delvis tilbagebetaling af disse.

Fast løn

Den faste løn er baseret på markedsniveauet og den sammenholdes løbende af nominerings- & kompensationsudvalget med niveauet for sammenlignelige stillinger. Direktionen oppebærer ikke honorar for ledelsesposter i Vestas Wind Systems A/S' datterselskaber.

Variable lønandele

De variable lønandele skal altid ligge inden for de af generalforsamlingen godkendte overordnede retningslinjer for incitamentsaflønnning.

Kontant bonus

Direktionen deltager i en bonusordning, som er baseret på årets resultater. Bonus udbetales årligt efter godkendelse af årsrapporten for det pågældende regnskabsår, jf. de overordnede retningslinjer for incitamentsaflønnning.

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 samt 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 samt opfyldelse af selskabets langsigtede mål og ordningen indeholder elementer af både kort- og langsigtede præstationskriterier. Ordningen er baseret på betingede præstationsaktier. Ordningen offentliggøres i forbindelse med bestyrelsens godkendelse af selskabets årsrapport og er betinget af fortsat ansættelse i selskabet på tidspunktet for tildelingen.

For hvert regnskabsår kan der tildeles betingede præstationsaktier 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 differenceafregning 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.

Personlige goder

Medlemmerne af direktionen har en række arbejdsrelaterede goder til rådighed, herunder firmabil, fri telefon, bredbåndsopkobling i hjemmet samt arbejdsrelaterede aviser og magasiner. Omfanget af goder til det enkelte direktionsmedlem forhandles individuelt og afspejler lokal arbejdsmarkedspraksis.

Direktionen er omfattet af Vestas' forsikringsordninger:

- Ulykkesforsikring
- Helbredsforsikring
- Bestyrelses- og direktionsansvarsforsikring.

Opsigelsesvarsler

Vestas kan opsiges ansættelsesforholdet med 24 måneders varsel. Et direktionsmedlem kan opsiges ansættelsesforholdet med Vestas med 12 måneders varsel.

Hvis en aktionær kontrollerer mere end 50 pct. af stemmerne i selskabet, hvis selskabet afnoteres fra Nasdaq Copenhagen, eller hvis selskabet indgår i en fusion eller spaltes, modtager direktionen ingen kompensation herfor. Dog forlænges selskabets

opsigelsesvarsel over for den administrerende direktør i de følgende to år til i alt 36 måneder til udgangen af en måned.

Fratrædelsesgodtgørelse

Der er ikke aftalt fratrædelsesgodtgørelse/-kompensation ved frivillig eller ufrivillig fratrædelse.

Pensionsordning

Direktionen er ikke omfattet af Vestas' arbejdsgiver-administrerede pensionsordning eller anden ydelsesdefineret pensionsordning. Pension anses for indeholdt i det faste vederlag til direktionsmedlemmerne.

Aarhus, 30. marts 2016

Godkendt på Vestas Wind Systems A/S'
ordinære generalforsamling