

Overordnede retningslinjer for incitamentsafløkning

FLSmidth & Co. A/S

1 Indledning

Bestyrelsen for FLSmidth & Co. A/S, CVR-nr. 58 18 09 12 ("selskabet"), har godkendt nærværende overordnede retningslinjer for incitamentsafløgning ("retningslinjer for incitamentsafløgning") i henhold til aktieselskabslovens § 139.

Ifølge aktieselskabslovens § 139 skal bestyrelsen fastsætte overordnede retningslinjer for incitamentsafløgning. Retningslinjerne skal være behandlet og godkendt på generalforsamlingen, før selskabet kan indgå specifikke aftaler om incitamentsafløgning med bestyrelsesmedlemmerne eller direktionen.

Retningslinjerne for incitamentsafløgning blev godkendt på selskabets generalforsamling den *30. marts 2017*, og retningslinjerne gælder for aftaler om incitamentsafløgning indgået fra og med dagen efter denne generalforsamling. Retningslinjerne er tilgængelige på selskabets hjemmeside, www.flsmidth.com.

2 Generelle principper

Det er bestyrelsens opfattelse, at en kombination af fast og incitamentsbaseret afløgning for direktionen er med til at sikre, at selskabet kan tiltrække og fastholde nøglepersoner, samtidig med at direktionen gennem en incitamentsbaseret afløgning får en tilskyndelse til værdiskabelse til fordel for aktionærerne. Formålet med de overordnede retningslinjer er at fastsætte rammerne for den incitamentsbaserede afløgning under hensyntagen til selskabets kort- og langsigtede mål, og således at det sikres, at afløgningsformen ikke leder til uforsigtighed eller til urimelig adfærd eller accept af risiko.

3 Personer omfattet af retningslinjerne

3.1 Bestyrelsen

Bestyrelsesmedlemmerne honoreres med et fast kontant vederlag, der årligt godkendes af generalforsamlingen. Bestyrelseshonoraret godkendes normalt på forhånd af generalforsamlingen for det pågældende år og godkendes så endeligt af generalforsamlingen i det følgende år. I det endelige honorar kan en eventuel uventet arbejdsbyrde tages i betragtning, og det foreløbigt godkendte honorar for alle eller nogle af bestyrelsesmedlemmerne kan hæves.

Bestyrelsen er ikke incitamentsafløgnet.

3.2 Direktionen

Nærværende overordnede retningslinjer for incitamentsafløgning vedrører kun de medlemmer af selskabets direktion, der er anmeldt til Erhvervsstyrelsen og dermed er omfattet af aktieselskabslovens § 139. Selskabets direktion skal ifølge vedtægterne bestå af mindst to og højst seks medlemmer.

Direktionens ansættelsesvilkår og afløgning aftales mellem det enkelte medlem og bestyrelsen.

Bestyrelsen har nedsat en vederlagskomité, der hjælper bestyrelsen med at vurdere og fastsætte direktionens afløgningsforhold.

4 Vederlagselementerne

Direktionens vederlag sammensættes af følgende komponenter:

- (a) en grundløn (eventuelle pensionsbidrag er inkluderet i grundlønnen)
- (b) kortsigtede incitamenter i form af en kontant bonus (se afsnit 5 nedenfor) og/eller andre incitamenter (se afsnit 7 nedenfor)
- (c) langsigtede incitamenter i form af præstationsafhængige aktier (se afsnit 6 nedenfor)
- (d) eventuel fratrædelsesgodtgørelse svarende til den pågældendes grundløn i en periode på højst 24 måneder
- (e) individuelle goder såsom firmabil, firmatelefon, avis osv.

5 Kortsigtet incitamentsordning

Kontant bonus

Det enkelte medlem af direktionen kan tillægges en årlig bonus, der maksimalt kan udgøre 75 % af den pågældendes grundløn, for det pågældende år. Denne kontante bonus har til hensigt at sikre opfyldelse af selskabets kortsigtede mål.

Udbetalingen af bonussen og størrelsen heraf vil derfor afhænge af opfyldelsen af de mål, som aftales for et år ad gangen. Målene vil primært relatere sig til opnåelse af økonomiske KPIer, herunder også til selskabets budgetterede resultater, opnåelse af økonomiske nøgletal eller andre målbare økonomiske mål. Derudover kan andre operationelle og/eller personlige KPIer gælde. For alle mål gælder det, at et mindstekrav til de økonomiske resultater skal være opfyldt for at nå over tærsklen for udbetaling af bonus. Fuld betaling kræver, at de økonomiske resultater ligger over det fastlagte resultatmål ("ambitiøse mål").

Foruden opfyldelse af KPIerne for året og for yderligere at sikre den rette balance mellem selskabets økonomiske resultater og udbetalingen af kontant bonus kan bonusudbetaling være betinget af, at selskabet når mindst én yderligere økonomisk tærskel. I den nuværende bonusordning er denne overordnede økonomiske tærskel defineret som opnåelse af en positiv pengestrøm (CFFO) på koncernniveau for det pågældende regnskabsår. Den overordnede økonomiske tærskel kan dog ændres og/eller suppleres af andre KPIer fremover med henblik på at varetage selskabets interesser.

6 Langsigtet incitamentsordning

Præstationsafhængig aktieordning

Med virkning fra 2016 har en præstationsafhængig aktieordning erstattet den tidligere aktieoptionsordning. Det betyder, at direktionen kan tildeles præstationsafhængige aktier (også kendt som betingede aktier). Sådanne præstationsafhængige aktier har til hensigt at sikre værdiskabelse for aktionærene ved at afstemme de langsigtede incitamentstildelinger med direktionens præstationer med hensyn til opfyldelse af selskabets langsigtede mål.

Under forudsætning af bestyrelsens godkendelse kan tildeling af præstationsafhængige aktier ske årligt, normalt i forbindelse med selskabets aflæggelse af årsregnskab i februar. For det enkelte år kan maksimalt tildeles aktier til en værdi svarende til 50 % af den pågældendes grundløn på tildelingstidspunktet.

Vesting af de præstationsafhængige aktier er betinget af (i) tid (en vestingperiode på tre (3) år), (ii) fortsat ansættelse og (iii) økonomiske resultater, dvs. opnåelse af en eller flere af de fastlagte langsigtede økonomiske mål, der understøtter gruppens langsigtede strategi. De(t) langsigtede økonomiske mål fastlægges af bestyrelsen.

Fuld vesting af de præstationsafhængige aktier forudsætter opnåelse af et ambitiøst mål (dvs. de opnåede resultater ligger over det fastlagte resultatmål) for de(t) gældende langsigtede økonomiske mål. Såfremt mindstekravet til de økonomiske resultater ikke er opfyldt, vil der ikke ske vesting af præstationsafhængige aktier.

Aktierne tildeles den pågældende uden betaling betinget af fortsat ansættelse og opnåelse af de(t) langsigtede økonomiske mål efter vestingperioden på tre (3) år. Der tildeles således ingen aktier i vestingperioden, og alle aktionærrettigheder og -forpligtelser forbliver i selskabet i vestingperioden.

Selskabet vil løbende afdække sine forpligtelser ifølge den præstationsafhængige aktieordning med opkøb af egne aktier.

7 Andre incitamenter

Bestyrelsen kan i enkeltstående tilfælde og i henhold til gældende lov indføre yderligere bonusordninger eller anden incitamentsbaseret aflønning til særlige formål, f.eks. i form af fastholdelsesbonus, sign-on-bonus eller lignende, forudsat at det skønnes nødvendigt for at nå selskabets overordnede mål eller at beskytte selskabets interesser.

Værdien af disse yderligere bonusser eller incitamentsbaseret aflønning kan maksimalt udgøre et beløb svarende til 100 % af det pågældende medlems grundløn for det pågældende år. Medmindre bestyrelsen måtte vedtage andet i ekstraordinære tilfælde, kan sådanne yderligere bonusser eller incitamenter kun ydes som en engangstildeling.

Incitamenterne kan bestå af kontant og/eller aktiebaseret vederlag, og betingelserne for en sådan tildeling, f.eks. hvorvidt tildeling og/eller vesting skal være betinget af opnåelse af KPI'er, besluttet af bestyrelsen.

8 Eksisterende aftaler om incitamentsaflønning

Eksisterende aftaler om incitamentsaflønning, der er indgået før *31. marts 2017*, er underlagt den tidligere udgave af retningslinjerne om incitamentsaflønning, som er godkendt af generalforsamlingen. Nærværende retningslinjer gælder dog eventuelle ændringer af eksisterende aftaler, såfremt disse ændringer vedtages den *31. marts 2017* eller efterfølgende.

9 Godkendelse og offentliggørelse

Nærværende overordnede retningslinjer blev godkendt af bestyrelsen og vedtaget på selskabets ordinære generalforsamling den *30. marts 2017*. Retningslinjerne gælder for aftaler om incitamentsaflønnning indgået med virkning fra *31. marts 2017*.

Retningslinjerne for incitamentsaflønnning er tilgængelige på selskabets hjemmeside, www.flsmidth.com.

På selskabets hjemmeside, www.flsmidth.com, vil til enhver tid findes en oversigt over udestående optioner. I noterne til selskabets regnskab vil være optaget en oversigt over direktionens samlede lønninger, herunder tildelte aktieoptioner eller præstationsafhængige aktier.