



VEDERLAGSPOLITIK

Til godkendelse på den ordinære generalforsamling i marts 2026

VEDERLAGSPOLITIK FOR BESTYRELSEN OG DIREKTIONEN I CARLSBERG A/S

1. INDLEDNING OG FORMÅL

Denne politik er udarbejdet i henhold til selskabslovens §§ 139 og 139a og indeholder de overordnede rammer for vederlag til bestyrelsen og direktionen i Carlsberg A/S. "Direktionen" skal forstås som de direktører i Carlsberg A/S, der er registreret som sådan ved Erhvervsstyrelsen.

Formålet med denne politik er at tiltrække og fastholde kompetencer på både bestyrelses- og direktionsniveau, skabe interessesammenfald mellem direktionen og aktionærerne, sikre, at direktionen modtager et vederlag, der svarer til niveauet i sammenlignelige selskaber, og dermed understøtte Carlsberg A/S' langsigtede interesser og bæredygtighed. Direktionens vederlag afhænger af realiseringen af konkrete mål, som knytter sig både til den enkelte direktørs resultater og til Carlsberg A/S' kortsigtede og langsigtede resultater.

2. OPDATERING AF POLITIKKEN

Den seneste udgave af vederlagspolitikken blev godkendt vedtaget på den ordinære generalforsamling i 2024, hvor 99% af

stemmerne stemte for (94% eksklusive Fondets stemmer). AktionærDe vejledende afstemninger om efterfølgende den årlige vederlagsrapport er (som er underlagt vederlagspolitikken), der har været afholdt siden vedtagelsen af den tidligere vederlagspolitik, har også vist stor opbakning til vederlagspolitikken.

Selskabet noterer sig det feedback, der er modtaget fra investorer på tidligere

generalforsamlinger, og er i løbende kontakt med aktionærer og en bredere kreds af interessenter omkring alle forhold, som er af væsentlig betydning for Carlsberg-koncernens fremtidige succes, herunder hvordan vi aflønner den øverste ledelse.

Denne opdatering af vederlagspolitikken, hvilket afspejler den fortsat brede opbakning til således både bestyrelsens håndtering af vores vederlagspolitikker og -praksis.

For at sikre fortsat overensstemmelse med det eksterne marked og vores aktionærers interesser foretog udvalget en ekstern benchmarking af direktør- og bestyrelseshonorarer, hvilket gav anledning til to større ændringer i politikken: og en bredere interessentgruppes syn på, hvordan Carlsberg-koncernen fortsat kan tiltrække, fastholde og motivere de kvalificerede topledere, der er nødvendige for at sikre væksten fremadrettet,

Oversigt over væsentligste ændringer

Element i politikken

Kortsigtet incitament (afsnit 4c)

Vederlag til bestyrelsesudvalg (afsnit 3)

Tidligere politik

Under den kortsigtede incitamentsordning for direktionen kan medlemmerne optjene en årlig bonus på op til 100% af deres faste årsløn, idet niveauet ved opfyldelse af målsætningen dog typisk vil udgøre 60% af den faste årsløn.

Forpersonen for Revisionsudvalget modtager et yderligere årligt honorar på 113% af grundhonoraret, og forpersonerne for de øvrige udvalg modtager et yderligere årligt honorar på 50% af grundhonoraret. Medlemmer af Revisionsudvalget modtager et yderligere årligt honorar på 50% af grundhonoraret, og medlemmer af de øvrige bestyrelsesudvalg modtager et yderligere årligt honorar pr. udvalgspost på 38% af grundhonoraret.

Ny politik

Den kortsigtede incitamentsordning for direktionsmedlemmerne gør det muligt for CEO'en at optjene en årlig bonus på op til 150% af CEO'ens faste årsløn med et typisk niveau ved opfyldelse af målsætningen på 90% af den faste årsløn. For CFO'en er den maksimale årlige bonus 100% af den faste årsløn med et typisk niveau ved opfyldelse af målsætningen på 60% af den faste årsløn.

Forpersonen for Revisionsudvalget modtager et yderligere årligt honorar på 120% af grundhonoraret, og forpersonerne for de øvrige udvalg modtager et yderligere årligt honorar på 60% af grundhonoraret. Medlemmer af Revisionsudvalget modtager et yderligere årligt honorar på 60% af grundhonoraret, og medlemmer af de øvrige bestyrelsesudvalg modtager et yderligere årligt honorar pr. udvalgspost på 40% af grundhonoraret.

og afspejler samtidig "best practice" i den gruppe af store multinationale selskaber, som selskabet sammenligner sig med.

1) Forhøjelse af den kortsigtede incitamentsmulighed for CEO'en fra et typisk niveau ved opfyldelse af målsætningen på 60% af lønnen til 90% af den faste løn. Det maksimalt opnåelige kortsigtede incitament inden for ét år øges til 150% af den faste løn.

Effekten af denne justering er en forhøjelse af det samlede årlige vederlag til CEO'en ved opnåelse af målsætningen på 10,5% under forudsætning af opnåelse af de strakte resultatmål. Forhøjelsen forstærker yderligere forbindelsen mellem forretningsresultater og CEO'en årlige vederlag.

2) Mindre forhøjelser i bestyrelsesudvalgenes vederlag.

Ud over disse to ændringer er der tilføjet yderligere detaljer om, hvordan individuelle bidrag vurderes i den kortsigtede incitamentsordning (afsnit 4c), tilfælde, hvor det kan overvejes at afvige fra politikken (afsnit 5), samt hvordan interessekonflikter i forhold til aflønning skal håndteres (afsnit 7).

3. VEDERLAG TIL BESTYRELSEN

Bestyrelsens vederlag består af et fast årligt grundhonorar. Forpersonen for bestyrelsen modtager et honorar på 4,5 gange grundhonoraret og vederlægges ikke yderligere for eventuelt udvalgsarbejde. Næstforpersonen modtager 2 gange grundhonoraret og derudover et særskilt honorar for eventuelt udvalgsarbejde. Forpersonen for Revisionsudvalget modtager et yderligere årligt

honorar på ~~120~~13% af grundhonoraret, og forpersonerne for de øvrige udvalg modtager et yderligere årligt honorar på ~~65~~0% af grundhonoraret. Medlemmer af Revisionsudvalget modtager et yderligere årligt honorar på ~~65~~0% af grundhonoraret, og medlemmer af de øvrige bestyrelsesudvalg modtager et yderligere årligt honorar pr. udvalgspost på ~~40~~38% af grundhonoraret. Carlsberg A/S afholder rejse- og indkvarteringsudgifter i forbindelse med bestyrelsesmøder og kan acceptere at betale obligatoriske sociale bidrag af bestyrelseshonorarer i lande, hvor det er påkrævet.

Bestyrelsen for Carlsberg A/S deltager ikke i Carlsberg A/S' incitamentsordninger og modtager ikke bonus i forbindelse med gennemførelse af et overtagelsestilbud.

Bestyrelsesmedlemmerne vælges for ét år ad gangen, således at valgperioden ophører ved afslutningen af den ordinære generalforsamling i det efterfølgende kalenderår.

Bestyrelsens vederlag i det pågældende regnskabsår godkendes hvert år på den ordinære generalforsamling. Bestyrelsen tager vederlaget op til revision mindst én gang årligt på grundlag af Vederlagsudvalgets anbefaling. Vederlagsudvalget tager i sin anbefaling højde for vederlagsniveauet i andre danske og globale selskaber.

For at kunne tiltrække kvalificerede bestyrelsesmedlemmer er det selskabets politik at tegne ansvarsforsikring for bestyrelsesmedlemmer og direktører i

overensstemmelse med ekstern markedspraksis.

4. VEDERLAG TIL DIREKTIONEN

Vederlaget fastsættes af bestyrelsen efter anbefaling fra Vederlagsudvalget og i overensstemmelse med den af generalforsamlingen godkendte vederlagspolitik.

Med henblik på at tiltrække og fastholde ledelseskompetencer fastsættes vederlaget til direktionsmedlemmerne på grundlag af deres arbejdsindsats og bidrag til værdiskabelsen, idet der også tages højde for forholdene i andre danske og globale selskaber.

Selv om Carlsberg-koncernen ikke følger markedsniveauet slavisk, holder bestyrelsen øje med udviklingen i lønniveauet i sammenlignelige selskaber inden for de geografiske markeder og sektorer, hvorfra Carlsberg-koncernen rekrutterer. Udvalget bruger typisk større danske selskaber som primært referencepunkt og en gruppe af internationale bryggerier og dagligvareproducenter som sekundært referencepunkt for at sikre, at Carlsberg-koncernen kan tiltrække og fastholde de nødvendige talenter til at lede koncernen.

Direktionens vederlag består af en fast løn, en variabel incitamentsbaseret komponent i form af en årlig kontant bonus (kortsigtet incitament), deltagelse i langsigtede incitamentsprogrammer samt andre sædvanlige goder.

Bestyrelsen kan i særlige tilfælde og efter anbefaling fra Vederlagsudvalget tildele et ekstraordinært vederlag, f.eks. tiltrædelsesbonus, fastholdelsesbonus, fratrædelsesgodtgørelse eller godtgørelse for flytning, hvor det vurderes at fremme Carlsberg A/S' langsigtede interesser.

Mange af Carlsberg A/S' investorer er langsigtede aktionærer. Vi ønsker, at medlemmerne af direktionen ser tingene fra aktionærernes perspektiv, og er af den opfattelse, at variabel aflønning, som er knyttet til realisering af konkrete resultatmål og krav om medejerskab, sikrer interessesammenfald og bidrager til den kortsigtede og langsigtede forretningsstrategi.

De overordnede principper, som gælder for direktionen, gælder også for det globale udvidede ledelsesteam og for medarbejdere på alle niveauer i Carlsberg-koncernen. Ligesom for direktionen ønsker vi således at sikre, at lønniveauer, strukturer og ansættelsesforhold afspejler det pågældende marked for talenter på alle niveauer. Med undtagelse af særlige omstændigheder følger stigningen i direktionsmedlemmernes vederlag de generelle stigninger for alle medarbejdere i det pågældende kalenderår.

A. FAST LØN

Den faste løn honorerer direktionens medlemmer for deres daglige arbejde og sikrer balance i den samlede vederlagspakke.

B. GODER

Medlemmerne af direktionen indbetaler selv til pension. Selskabet betaler ingen

pensionsbidrag på deres vegne. Selskabet stiller arbejdsrelaterede goder til rådighed for direktionen som f.eks. firmabil, internetforbindelse og mobiltelefon. For internationale medlemmer af direktionen kan der blive tale om dækning af flytte- og rejseudgifter og øvrige markedskonforme udlandstillæg.

C. VARIABEL INCITAMENTS AFLØNNING

Med henblik på at sikre, at direktionen og aktionærerne arbejder i fælles retning, og realisere Carlsberg A/S' kortsigtede og langsigtede mål, anser bestyrelsen det for hensigtsmæssigt, at der findes incitamentsordninger for direktionen. Incitamentsordningerne kan bestå af enhver form for variabel aflønning, herunder aktiebaserede instrumenter såsom aktier, aktieoptioner, warrants og fantomaktier, samt ikke-aktiebaserede bonusaftaler - der kan omfatte løbende bonus, engangsbonus eller bonus, der udløses af en bestemt begivenhed. Eventuelle individuelle incitamentsaftaler med medlemmer af direktionen er underlagt denne politik.

Beslutning om at tilbyde et medlem af direktionen en incitamentsordning—og beslutning om, hvilke(n) aftale(r), der i givet fald skal indgås— vil afhænge af, om bestyrelsen mener, at det vil bidrage til direktionens og aktionærernes fælles mål og fremme Carlsberg A/S' forretningsstrategi. I bestyrelsens overvejelser indgår også direktionens historiske og forventede resultater, motivation og fastholdelse samt Carlsberg A/S' generelle situation og udvikling.

Incitamentsaflønningen er knyttet til foruddefinerede finansielle og ikke-finansielle mål, som kan omfatte KPI'er knyttet til koncernens ambitioner i relation til miljøforhold, sociale forhold og ledelsesmæssige forhold (ESG). De nøjagtige KPI'er og mål, som tages op til revision af Vederlagsudvalget hvert år, er knyttet til selskabets kort- og langsigtede finansielle og strategiske mål og offentliggøres i den årlige vederlagsrapport.

Kortsigtet incitamentsaflønning

Kortsigtede incitamentsordninger er etårige bonusaftaler, der har til formål at belønne opfyldelsen af kortsigtede mål. De årlige bonusbetalinger er betinget af hel eller delvis indfrielse af de målsætninger, der er defineret i aftalen. Disse målsætninger kan f.eks. være personlige mål knyttet til direktørens resultater eller være knyttet til Carlsberg A/S' årsresultater, til resultaterne i en af Carlsberg-koncernens forretningsenheder eller til en bestemt begivenhed.

Under den kortsigtede incitamentsordning for direktionen kan ~~medlemmerne~~ CEO'en optjene en årlig bonus på op til ~~150%~~ 100% af den faste årsløn, idet niveauet ved opfyldelse af målsætningen dog typisk vil udgøre ~~96%~~ 100% af den faste årsløn. For CFO'en er den maksimale årlige bonus 100% af den faste årsløn med et typisk niveau ved opfyldelse af målsætningen på 60% af den faste årsløn.

Resultatkriterier og resultatmål fastsættes hvert år af bestyrelsen i forbindelse med udarbejdelse af Carlsberg A/S' strategi- og

forretningsplan og afspejler Carlsberg A/S' kortsigtede og langsigtede forretningsstrategi.

Minimum 80% af den kortsigtede incitamentsaflønning er baseret på finansielle nøgletal såsom driftsresultat, adresserbar cash flow, vækst i nettoomsætning eller andre relevante parametre.

Resten af incitamentsaflønningen er baseret på strategiske ikke-finansielle kriterier fastsat af bestyrelsen efter anbefaling fra Vederlagsudvalgeten vurdering af de enkelte direktionsmedlemmers resultater i forhold til opnåelse af specifikke resultatprioriteter, og hvordan medlemmet fremmer virksomhedskulturen. Bestyrelsen godkender vurderingen på anbefaling fra Vederlagsudvalget.

De enkelte resultatkriterier og vægtningen heraf offentliggøres hvert år i Carlsberg A/S' vederlagsrapport. Et enkelt resultatkriterie kan ikke indgå i den samlede ordning med en vægt på under 10%.

Efter resultatperiodens udløb vurderer bestyrelsen efter anbefaling fra Vederlagsudvalget det samlede resultat baseret på de definerede resultatkriterier, det seneste reviderede regnskab (for finansielle nøgletal) og andre relevante interne parametre (for strategiske ikke-finansielle kriterier).

Bestyrelsen forbeholder sig ret til at korrigere resultatet af beregningen af den kortsigtede incitamentsaflønning i særlige tilfælde, herunder hvis der sker en væsentlig forværring inden for bestemte fokusområder relateret til

sundhed og sikkerhed, god selskabsledelse eller andre punkter på vores ESG-dagsorden. I disse tilfælde vil beregningen ikke nødvendigvis afspejle det bagvedliggende resultat.

Den kortsigtede incitamentsaflønning kan ikke udskydes, men der kan være forhold, der berettiger selskabet til at kræve tilbagebetaling af variabel incitamentsaflønning; disse er beskrevet nærmere i afsnit D indeholder en nærmere beskrivelse af de forhold, der berettiger selskabet til at kræve tilbagebetaling af variabel incitamentsaflønning.

Langsigtet incitamentsaflønning

Carlsberg A/S' langsigtede incitamentsordninger er aktiebaserede ordninger, der har til formål at belønne langsigtede resultater og bidrage til at afstemme "shareholder value" med finansiell bæredygtighed.

Markedsværdien af langsigtede aktiebaserede instrumenter tildelt i et regnskabsår er begrænset til 250% af den faste årsløn for CEO'en, idet den årlige tildeling dog typisk fastsættes således, at den maksimalt kan udgøre 200% af den faste årsløn. For CFO'en er det årlige loft 200% af den faste årsløn, idet den årlige tildeling dog typisk fastsættes således, at den maksimalt kan udgøre 150% af den faste årsløn. Den maksimale tildeling indenfor disse begrænsninger skal godkendes hvert år af bestyrelsen. Markedsværdien beregnes baseret på den gennemsnitlige lukkekurs for Carlsberg A/S' B-aktie i de fem handelsdage, der ligger efter offentliggørelse af årsrapporten inklusive offentliggørelsesdatoen.

Det maksimale beløb, en tildeling skal kunne udgøre, fastsættes ud fra foruddefinerede resultatkriterier. Målopfylde berettiger til 62,5% af den maksimale tildeling, dvs. at værdien af den årlige tildeling forventes at udgøre 62,5% af det maksimale beløb. Resultatkriterierne og -målene offentliggøres hvert år i selskabets vederlagsrapport.

Under langsigtede incitamentsordninger vil der normalt tidligst kunne ske modning og udnyttelse tre år efter tildeling. Bestyrelsen kan dog beslutte, at modning og udnyttelse kan fremskyndes i visse situationer, herunder (men ikke begrænset til) i forbindelse med en direktørs pensionering eller død, eller hvis der indtræder en bestemt begivenhed i selskabet, f.eks. et kontrolskifte.

Performance-aktier

Performance-aktier giver en En betinget ret til vederlagsfrit at modtage aktier på treårsdagen for tildeling, idet modning er betinget af fortsat ansættelse og (hel eller delvis) opfyldelse af resultatmål. Resultatmålene skal indeholde et eller flere mål knyttet til Carlsberg A/S' resultater såsom indtjening, afkast af investeret kapital, afkast til aktionærerne og vækst i omsætningen. Resultater måles normalt over en periode på minimum 3 år.

Ved resultatperiodens udløb vurderer bestyrelsen efter anbefaling fra Vederlagsudvalget det samlede resultat baseret på de definerede resultatkriterier og det seneste reviderede regnskab.

Nærmere oplysninger om aktiebaserede langsigtede incitamentsordninger og

resultatkriterierne for de enkelte tildelinger findes i Carlsberg A/S' årlige vederlagsrapport.

Aktieoptioner

Carlsberg A/S ønsker generelt løbende at tildele direktionen performance-aktier, idet aktieoptioner kun vil blive tildelt undtagelsesvist.

Aktieoptioner giver ret til at købe aktier på treårsdagen for tildelingen af aktieoptionen til en udnyttelseskurs, der som minimum svarer til gennemsnitskursen på Carlsberg A/S' B-aktie de første fem handelsdage efter offentliggørelse af Carlsberg A/S' regnskab for den periode, der ligger umiddelbart forud for tildelingsdatoen. Det er en betingelse, at direktøren fortsat er ansat, og at kursen på Carlsberg A/S' aktie er højere end udnyttelseskursen. Aktieoptioner kan normalt tidligst udnyttes tre år efter tildelingsdatoen og skal være udnyttet senest otte år efter denne dato.

Såfremt Carlsberg A/S som led i en aktiebaseret incitamentsordning ikke har nok aktier til at kunne opfylde Carlsberg A/S' forpligtelser i henhold til ordningen, kan Carlsberg A/S foretage tilbagekøb af egne aktier eller anvende beholdningen af egne aktier til dette formål.

Hyppigheden af variabel aflønning

Både de kortsigtede og langsigtede incitamentsprogrammer tildeles årligt for at sikre en rullende ordning med variabel aflønning.

Krav om aktiebesiddelser

For at øge interessesammenfaldet mellem direktionen og aktionærerne forventes CEO'en at have en aktiebeholdning svarende til 150% af dennes faste årlige bruttoløn, mens CFO'en forventes at opbygge en aktiebeholdning på 120% af dennes faste årlige bruttoløn.

Kravet om aktiebesiddelser forventes opfyldt ved, at direktøren beholder modnede performance-aktier (netto efter betaling af skat). Generelt forventes det, at den krævede aktiebeholdning opbygges over en femårig periode. Aktiebesiddelser offentliggøres i Carlsberg A/S' årlige vederlagsrapport.

Ansættelseskontrakter for direktionsmedlemmer

Direktionsmedlemmernes ansættelseskontrakter indeholder vilkår, der anses for sædvanlige for ledelsen i danske børsnoterede selskaber. Opsigelsesvarslet er maks. 12 måneder.

Herudover er ledelsesmedlemmerne omfattet af en konkurrenceklausul, der løber i 12 måneder. Der betales ingen yderligere beløb for at opretholde konkurrenceklausulerne.

Ansættelseskontrakterne er ikke tidsbegrænset og indeholder ikke bestemmelser om tidlig pensionering eller yderligere opsigelsesordninger.

Bestyrelsen forbeholder sig ret til at betale fratrædelsesgodtgørelse i særlige tilfælde ved opsigelse af en direktørkontrakt, idet godtgørelsen dog ikke kan overstige et beløb svarende til 100% af den faste årsløn. En sådan godtgørelse vil skulle drøftes på

opsigelsestidspunktet og kræver bestyrelsens fulde godkendelse.

For at kunne tiltrække kvalificerede direktionsmedlemmer er det selskabets politik at tegne ansvarsforsikring for bestyrelsesmedlemmer og direktører i overensstemmelse med ekstern markedspraksis.

D. TILBAGEBETALING AF VARIABEL LØN

I tilfælde af grov pligtforsømmelse, eller hvis en årlig bonus eller langsigtet incitamentsaflønning er udbetalt på grundlag af regnskabsoplysninger, der viser sig at være forkerte, kan Carlsberg A/S kræve hel eller delvis tilbagebetaling af for meget udbetalt bonus og/eller annullere eller tilbagetrække ikke-udnyttede optioner eller ikke-modnede langsigtede tildelinger.

E. SÆRLIGE ORDNINGER

Bestyrelsen kan i visse tilfælde, særligt hvis der er et konkret rekrutterings- eller fastholdelsesbehov, beslutte at tildele en engangsbonus eller anden ekstraordinær incitamentsaflønning, f.eks. tiltrædelsesbonus, fastholdelsesbonus eller andet. Sådanne tildelinger kan bestå af kontantbaseret eller aktiebaseret aflønning.

Hvis et tiltrædende direktionsmedlem i forbindelse med rekrutteringen mister tildelinger (oftest langsigtede incitamentstildelinger) fra dennes tidligere arbejdsgiver, vil bestyrelsen overveje at tilbyde en passende kompensation, der højst kan udgøre dagsværdien af de mistede tildelinger. Det er en betingelse, at der fremlægges behørig

dokumentation for de mistede tildelinger, og kompensationen forventes typisk at ske i form af aktiebaseret aflønning.

Øvrige ekstraordinære engangsbetalinger, der ikke udgør kompensation for mistede incitamentsbetalinger i forbindelse med rekruttering, kan maks. udgøre 100% af direktørens faste årsløn.

5. AFVIGELSE FRA VEDERLAGSPOLITIKKEN

Ethvert forslag om at fravige pkt. 4 i denne politik skal behandles af Vederlagsudvalget, inden det godkendes af bestyrelsen, som vil overveje forslaget og baggrunden for anbefalingen.

En sådan fravigelse vil være begrænset til tiltrædelsesbonus, fastholdelsesbonus, fratrædelsesgodtgørelse eller godtgørelse for flytning, hvis dette skønnes at fremme selskabets langsigtede interesser. En sådan ~~ordning~~fravigelse vil — sammen med den forretningsmæssige begrundelse herfor og en forklaring på, hvorfor det er i selskabets og aktionærernes interesse — blive offentliggjort i selskabets vederlagsrapport for det pågældende år.

6. ÆNDRING OG OPHÆVELSE AF INCITAMENTSORDNINGER

Bestyrelsen kan ændre eller ophæve en eller flere incitamentsordninger, som er indført i henhold til denne politik. Beslutning herom træffes på grundlag af samme kriterier, som blev anvendt ved etablering af ordningen. Sådanne ændringer kan kun foretages inden for rammerne af denne politik. Større ændringer

skal godkendes på den ordinære generalforsamling.

7. GODKENDELSE OG OFFENTLIGGØRELSE

Denne politik og eventuelle ændringer heraf er udarbejdet, gennemgået og godkendt først af Vederlagsudvalget og derefter af bestyrelsen. Politikken skal gennemgås så ofte, som det er relevant, dog minimum hvert fjerde år. Direktionen har ingen beslutningskompetence med hensyn til fastsættelse af vederlagspolitikken.

Direktionens vederlag godkendes af bestyrelsen. Denne politik og bestyrelsens vederlag godkendes af generalforsamlingen.

Bestyrelsesmedlemmerne skal oplyse om eventuelle interessekonflikter, således som det separat er angivet i bestyrelsens forretningsorden.

Forpersonen for Vederlagsudvalget skal sikre, at direktionsmedlemmerne ikke er involveret i beslutninger om deres egen aflønning.

Udvalget kan gøre brug af eksterne rådgivere (som ikke er de samme rådgivere, som direktionen anvender), hvis uafhængig professionel rådgivning er påkrævet.

Bestyrelsen mener på grundlag heraf ikke, at der eksisterer nogen interessekonflikt i forhold til bestyrelsens arbejde med politikken.