

**TERMS FOR
2019 RESTRICTED STOCK UNIT GRANTS
UNDER THE MERCK & CO., INC. 2010 INCENTIVE STOCK PLAN**

This is a summary of the terms applicable to the Restricted Stock Unit (RSU) Award specified in this document. Different terms may apply to any prior or future RSU Awards.

Grant Type:	RSU
Grant Date:	May 3, 2019
<u>Vesting Dates</u>	<u>Portion that Vests</u>
May 3, 2020	First: 33.333%
May 3, 2021	Second: 33.333%
May 3, 2022	Third: Balance

Eligibility: Eligibility for grants is determined under the Merck & Co., Inc. 2010 Incentive Stock Plan for employees of the Company, its subsidiaries, its affiliates or its joint ventures if designated by the Compensation and Benefits Committee of Merck's Board of Directors, or its delegate (the "Committee").

I. GENERAL INFORMATION

IMPORTANT NOTICE: This grant requires you to affirmatively accept it. You MUST log onto the Morgan Stanley website at

(<http://www.morganstanley.com/spc/knowledge/managing-equity/managing-your-existing-awards/accepting-awards-grants/>) to accept the grant.

Follow the procedure described on the Morgan Stanley website to accept your RSU Award within 90 days. Failure to accept the terms and conditions of your RSU Award within 90 days may result in Forfeiture of the RSU Award.

A. Restricted Period. The Restricted Period is the period during which this RSU Award is restricted and subject to forfeiture. The Restricted Period ends with respect to one-third of this RSU Award on each of the First, Second and Third anniversaries of the Grant Date as shown in the box above, unless ended earlier under Article II below. No voting rights apply to this RSU Award. No fractional shares will be awarded: all calculations are subject to rounding.

B. Dividend Equivalents. During the Restricted Period, dividend equivalents will be accrued for the holder ("you") if and to the extent dividends are paid by the Company on Merck Common Stock. Payment of such dividends will be made, without interest or earnings, at the time of distribution. If any portion of this RSU Award lapses, is forfeited or expires, no dividend equivalents will be credited or paid on such portion. Any payment of dividend equivalents will be reduced to the extent necessary for the Company to satisfy any tax or other withholding obligations.

C. Distribution. Upon the expiration of the Restricted Period if you are then employed, you will be entitled to receive a number of shares of Merck common stock equal to the number of RSUs that have become unrestricted and the dividend equivalents that accrued on that portion. Prior to distribution, you must deliver to the Company

an amount the Company determines to be sufficient to satisfy any amount required to be withheld, including applicable taxes. The Company may, in its sole discretion, withhold from the RSU Award distribution a number of shares to pay applicable withholding (including taxes).

D. 409A Compliance. Anything to the contrary notwithstanding, no distribution of RSUs may be made unless in compliance with Section 409A of the Internal Revenue Code or any successor thereto. Specifically, distributions made due to a separation from service (as defined in Section 409A) to a "Specified Employee" as defined in Treas. Reg. Sec. 1.409A-1(i) or any successor thereto, to the extent required by Section 409A of the Code will not be made until administratively feasible following the first day of the sixth month following the separation from service, in the same form as they would have been made had this restriction not applied; provided further, that dividend equivalents that otherwise would have accrued will accrue during the period during which distribution is suspended.

E. Subject to Recoupment. For employees in Band 600 and above, this RSU Award will be subject to recoupment in the event of certain violations of Company policy in accordance with the Company's policy for Recoupment of Compensation for Compliance Violations, as set forth in Appendix A (as may be amended from time to time).

II. TERMINATION OF EMPLOYMENT

If your employment with the Company is terminated during the Restricted Period, your right to this RSU Award will be determined according to the terms in this Section II.

A. General Rule. If your employment is terminated during the Restricted Period for any reason other than those specified in the following paragraphs, the unvested portion of this RSU Award (and any accrued dividend equivalents) will be forfeited on the date your employment ends. If your employment is terminated as described in this paragraph and you are later rehired by the Company or JV, this grant nevertheless will expire according to this paragraph notwithstanding such rehire.

B. Sale. If your employment is terminated during the Restricted Period and the Company determines that such termination resulted from the sale of your subsidiary, division or joint venture, the following portion of your RSU Award and accrued dividend equivalents will be distributed to you at such time as it would have been paid if your employment had continued: one-third if employment terminates on or after the Grant Date but before the first anniversary thereof; and all if employment terminates on or after the first anniversary of the Grant Date. The remainder will be forfeited on the date your employment ends. If your employment is terminated as described in this paragraph and you are later rehired by the Company or JV, this grant nevertheless will expire according to this paragraph notwithstanding such rehire.

C. Involuntary Termination. If the company determines that your employment is involuntarily terminated during the Restricted Period but on or after the First Anniversary, a pro rata portion of your unvested RSU Award and accrued dividend equivalents will

be distributed to you at such time as they would have been paid if your employment had continued. The pro rata portion will equal the full amount of this RSU Award (whether or not vested) times the number of completed months during the Restricted Period and prior to the date employment terminates, divided by 36; reduced by the number of RSUs that have vested pursuant to Paragraph A. The remainder and any accrued dividends will be forfeited on the date your employment ends. An "involuntary termination" includes termination of your employment by the Company as the result of a restructuring or job elimination but excludes non-performance of your duties and the reasons listed under paragraphs B, or D through H of this section. If your employment is terminated as described in this paragraph and you are later rehired by the Company or JV, this grant nevertheless will expire according to this paragraph notwithstanding such rehire.

D. Retirement. If your employment terminates by retirement during the Restricted Period, a pro rata portion of your unvested RSU Award and accrued dividend equivalents will be distributed to you at such time as they would have been paid if your employment had continued. The pro rata portion will equal the full amount of this RSU Award (whether or not vested) times the number of completed months during the Restricted Period and prior to the date employment terminates, divided by 36; reduced by the number of RSUs that have vested pursuant to Paragraph A. The remainder and any accrued dividends will be forfeited on the date your employment ends. For grantees who are employed in the U.S., "retirement" means a termination of employment after attaining the earliest of (a) age 55 with at least 10 years of service (b) such age and service that provides eligibility for subsidized retiree medical coverage or (c) age 65 without regard to years of service. For other grantees, "retirement" is determined by the Company. If your employment is terminated as described in this paragraph and you are later rehired by the Company or JV, this grant nevertheless will expire according to this paragraph notwithstanding such rehire.

E. Death. If your employment terminates due to your death during the Restricted Period, all of this RSU Award and accrued dividend equivalents will be distributed to your estate as soon as possible after your death. If you die during the Restricted Period but after your employment terminates for the reasons listed under paragraphs B, C, D, G or H of this section, the remaining, non-forfeited portion of this RSU Award and accrued dividend equivalents will be distributed to your estate as soon as possible after your death.

F. Misconduct. If your employment is terminated as a result of your deliberate, willful or gross misconduct, this RSU Award and accrued dividend equivalents will be forfeited immediately upon your receipt of notice of such termination.

G. Disability. If your employment is terminated during the Restricted Period and the Company determines that such termination resulted from inability to perform the material duties of your role by reason of a physical or mental infirmity that is expected to last for at least six months or to result in your death, whether or not you are eligible for disability benefits from any applicable disability program, then this RSU Award will continue and be distributable in accordance with its terms as if employment had continued and will be distributed at the time active RSU Grantees receive distributions with respect to this RSU Award.

H. Change in Control. If the Company involuntarily terminates your employment during the Restricted Period without Cause before the second anniversary after the closing of any change in control, then this RSU Award will continue in accordance with its terms as if employment had continued and will be distributed at the time active RSU Grantees receive distributions with respect to this RSU Award. If this RSU does not remain outstanding following the change in control and is not converted into a successor RSU, then you will be

entitled to receive cash for this RSU in an amount equal to the fair market value of the consideration paid to Merck stockholders for a share of Merck common stock in the change in control payable within 30 days of the closing of the change in control. On the second anniversary of the closing of the change in control, this paragraph shall expire. Change in control is defined in the Merck & Co., Inc. Change in Control Separation Benefits Plan (excluding an MSD Change in Control), but if RSUs are considered "deferred compensation" under Section 409A of the Internal Revenue Code, the definition of change in control will be modified to the extent necessary to comply with Section 409A.

I. Joint Venture. Employment with a joint venture or other entity in which the Company has a significant business or ownership interest is not considered termination of employment for purposes of this RSU Award. Such employment must be approved by, and contiguous with employment by, the Company. The terms set out in paragraphs A-H above apply to this RSU Award while you are employed by the joint venture or other entity.

III. TRANSFERABILITY

This RSU Award is not transferable and may not be assigned or otherwise transferred.

IV. ELECTRONIC ACCEPTANCE

The Company may, in its sole discretion, decide to deliver any documents related to the RSU or future RSUs that may be granted under the Plan by electronic means or request your consent to participate in the Plan by electronic means. You hereby consent to receive such documents by electronic delivery and agree to participate in the Plan through an online or electronic system established and maintained by the Company or a third party designated by the Company.

V. ADMINISTRATION

The Committee is responsible for construing and interpreting this grant, including the right to construe disputed or doubtful plan provisions, and may establish, amend and construe such rules and regulations as it may deem necessary or desirable for the proper administration of this grant. Any decision or action taken or to be taken by the Committee, arising out of or in connection with the construction, administration, interpretation and effect of this grant shall, to the maximum extent permitted by applicable law, be within its absolute discretion (except as otherwise specifically provided herein) and shall be final, binding and conclusive upon the Company, all eligible employees and any person claiming under or through any eligible employee. All determinations by the Committee including, without limitation, determinations of the eligible employees, the form, amount and timing of incentives, the terms and provisions of incentives and the writings evidencing incentives, need not be uniform and may be made selectively among eligible employees who receive, or are eligible to receive, Incentives hereunder, whether or not such eligible employees are similarly situated.

VI. GRANTS NOT PART OF EMPLOYMENT CONTRACT

Notwithstanding reference to grants of incentives in letters offering employment or in specific employment agreements, incentives do not constitute part of any employment contract between the Company or JV and the grantee, whether the employment contract arises as a matter of agreement or applicable law. The value of any grant or of the proceeds of any exercise of incentives are not included in calculating compensation for purposes of pension payments, separation pay, termination indemnities or other similar payments due upon termination of employment.

This RSU Award is subject to the provisions of the 2010 Incentive Stock Plan. For further information regarding your RSU Award, you may access the Merck Global Long-Term Incentives

homepage via <http://one.merck.com>

Appendix A

Recoupment of Compensation for Compliance Violations

POLICIES AND PROCEDURES

Policy

It is the policy of the Compensation and Benefits Committee of the Board of Directors (the "Committee") that the Committee will exercise its discretion to determine whether to seek Recoupment of any bonus and/or other incentive compensation paid or awarded to an Affected Employee with respect to any performance period beginning after December 31, 2013, where it determines, in consultation with the Audit Committee, that: a) the Affected Employee engaged in misconduct, or failed to reasonably supervise an employee who engaged in misconduct, that resulted in a Material Policy Violation relating to the research, development, manufacturing, sales, or marketing of Company products; and b) the Committee concludes that the Material Policy Violation caused Significant Harm to the Company, as those terms are defined in this policy. The Committee's exercise of its discretion may take into account any considerations determined by the Committee to be relevant.

Definitions

1. "Recoupment" is defined to include any and all of the following actions to the extent permitted by law: (a) reducing the amount of a current or future bonus or other cash or non-cash incentive compensation award, (b) requiring reimbursement of a bonus or other cash-based incentive compensation award paid with respect to the most recently completed performance period, (c) cancelling all or a portion of a future-vesting equity award, (d) cancelling all or a portion of an equity award that vested within the previous twelve-month period, (e) requiring return of shares paid upon vesting and/or reimbursement of any proceeds received from the sale of an equity award, in each case that vested within the previous twelve-month period, and (f) any other method of reducing the total compensation paid to an employee for any prior twelve-month period or any current or future period.
2. A "Material Policy Violation" is defined as a material violation of a Company policy relating to the research, development, manufacturing, sales, or marketing of Company products.
3. An "Affected Employee" is an employee in Band 600 or higher who (i) engaged in misconduct that results in a Material Policy Violation; or (ii) failed in his or her supervisory responsibilities to reasonably manage or monitor the conduct of an employee who engaged in misconduct that results in a Material Policy Violation.
4. "Significant Harm" means a significant negative impact on the Company's financial operating results or reputation.

Procedures

1. The Committee, acting in consultation with the Audit Committee, shall administer this policy and have full discretion to interpret and to make any and all determinations under this policy, subject to the approval of the full Board of Directors in the case of a determination to seek or waive Recoupment from the Chief Executive Officer.
2. The General Counsel, in consultation with the Chief Ethics and Compliance Officer and the Executive Vice President, Human Resources, is responsible for determining whether to refer a matter to the Committee for review under this policy and for assisting the Committee with its review. The Committee may consult with other Board Committees and any external or internal advisors as it deems appropriate.
3. If the Committee, acting in consultation with the Audit Committee, determines that there is a basis for seeking Recoupment under this policy, the Committee shall exercise its discretion to determine for each Affected Employee, on an individual basis, whether, and to what extent and in which manner, to seek Recoupment.
4. In exercising its discretion, the Committee may take into consideration, as it deems appropriate, all of the facts and circumstances of the particular matter and the general interests of the Company.

Delegation to Management for Certain Recoupment Decisions the Committee hereby delegates to the Chief Executive Officer (who may further delegate as he deems appropriate) the authority to administer this policy and to make any and all decisions under it regarding Affected Employees who are not Section 16 Officers of the Company. Section 16 Officers are employees of the Company who are subject to Section 16 of the Securities Exchange Act of 1934. Management shall report to the Committee on any affirmative decisions to seek Recoupment pursuant to this delegation.

Disclosure of Recoupment Decisions

The Company will comply with all applicable securities laws and regulations, including Securities and Exchange Commission disclosure requirements regarding executive compensation. The Company may also, but is not obligated to, provide additional disclosure beyond that required by law when the Company deems it to be appropriate and determines that such disclosure is in the best interest of the Company and its shareholders.

Miscellaneous

Nothing in this policy shall limit or otherwise affect any of the following: 1) management's ability to take any disciplinary action with respect to any Affected Employee; 2) the Committee's ability to use its negative discretion with respect to any incentive compensation performance target at any time; or 3) the Committee's or management's ability to reduce the amount (in whole or in part) of a current or future bonus or other cash or non-cash incentive compensation award to any executive or other employee for any reason as they may deem appropriate and to the extent permitted by law. Nothing in this policy shall replace or otherwise limit or affect the Clawback Policy for EIP Awards Upon Significant Restatement of Financial Results and/or the Clawback Policy for PSUs Upon Significant Restatement of Financial Results.

**TERMS FOR
2019 RESTRICTED STOCK UNIT GRANTS
FOR NON-U.S. EMPLOYEES
UNDER THE MERCK & CO., INC. 2010 INCENTIVE STOCK PLAN**

This is a summary of the terms applicable to the Restricted Stock Unit (“RSU”) award granted to you by Merck & Co., Inc. (“Merck” or the “Company”) and specified in this document. Different terms may apply to any prior or future RSU Awards.

Grant Type:	RSU – Annual
Grant Date:	May 3, 2019
Vesting Date:	
May 3, 2020	First: 33.333%
May 3, 2021	Second: 33.333%
May 3, 2022	Third: Balance

during which this RSU Award is restricted and subject to forfeiture. The Restricted Period ends with respect to one-third of this RSU Award on each of the First, Second and Third anniversaries of the Grant Date as shown in the box above, unless ended earlier under Section II below. No voting rights apply to this RSU Award. No fractional shares will be awarded: all calculations are subject to rounding.

I. GENERAL INFORMATION

A. Key Grant Documents

(1) This RSU is subject to the terms, conditions and provisions of the Merck & Co., Inc. 2010 Incentive Stock Plan, including any subplan thereunder for your country (the “Plan”).

IMPORTANT NOTICE: This grant requires you to affirmatively accept it. You MUST log onto the Morgan Stanley website at

(<http://www.morganstanley.com/spc/knowledge/managing-equity/managing-your-existing-awards/accepting-awards-grants/>) to accept the grant.

Follow the procedure described on the Morgan Stanley website to accept your RSU Award within 90 days. Failure to accept the terms and conditions of your RSU Award within 90 days may result in Forfeiture of the RSU Award.

(2) In addition, this RSU is subject to the terms, conditions and provisions in the country-specific supplement for your country and this document.

B. Restricted Period. The Restricted Period is the period

C. Dividend Equivalents. During the Restricted Period, dividend equivalents will be accrued for the holder (“you”) if and to the extent dividends are paid by the Company on its common stock. Payment of such dividend equivalents will be made, without interest or earnings, at the time of distribution. If any portion of this RSU Award lapses, is forfeited or expires, no dividend equivalents will be credited or paid on such portion. Any payment of dividend equivalents will be reduced to the extent necessary for the Company to satisfy any tax or other withholding obligations, as described in Section IV. You shall have no rights as a stockholder, including voting rights, until shares are issued to you after expiration of the Restricted Period.

D. Distribution. Upon the expiration of the Restricted Period, if you are then employed by your employer (the “Employer”) or the Company or any parent, subsidiary, affiliate or JV (as defined below) of the Company, you will be entitled to receive a number of shares of Merck common stock equal to the number of RSUs that have become unrestricted and the dividend equivalents that accrued on that portion (subject to Section IV).

E. 409A Compliance. This paragraph applies only to the extent you are a U.S. taxpayer, and only if the Company determines that you are a “specified employee,” as defined in the regulations under Section 409A of the U.S. Internal Revenue Code of 1986, as amended (the “Code”), at the time of your “separation from service,” as defined

in those regulations. If this paragraph applies, then any RSUs that otherwise would have been settled during the first six months following your separation from service will not be settled until administratively feasible following the first day of the sixth month following the separation from service, in the same form as they would have been made had this restriction not applied; provided further, that dividend equivalents that otherwise would have accrued will accrue during the period during which distribution is suspended, unless the settlement of those units is exempt from Section 409A of the Code. No distribution of RSUs may be made unless in compliance with Section 409A of the Code or any successor thereto.

F. Subject to Recoupment. For employees in Band 600 and above, this RSU Award will be subject to recoupment in the event of certain violations of Company policy in accordance with the Company's policy for Recoupment of Compensation for Compliance Violations, as set forth in Appendix A (as may be amended from time to time).

II. TERMINATION OF EMPLOYMENT

If your employment with the Employer or the Company or a parent, subsidiary, affiliate or JV of the Company is terminated during the Restricted Period, your right to this RSU Award will be determined according to the terms in this Section II and Section V (12).

A. General Rule. If your employment is terminated during the Restricted Period for any reason other than those specified in the following paragraphs, this RSU Award (and any accrued dividend equivalents) will be forfeited on the date your employment ends. If your employment is terminated as described in this paragraph and you are later rehired by the Employer or the Company or a parent, subsidiary, affiliate or JV, this grant nevertheless will expire according to this paragraph notwithstanding such rehire.

B. Sale. If your employment is terminated during the Restricted Period and the Company determines that such termination resulted from the sale of your subsidiary, division or JV, the following portion of your RSU Award and accrued dividend equivalents will be distributed to you at such time as it would have been paid if your employment had continued: one-third if employment terminates on or after the Grant Date but before the first anniversary thereof; and all if employment terminates on or after the first anniversary of the Grant Date. The remainder will be forfeited on the date your employment ends. If your employment is terminated as described in this paragraph

and you are later rehired by the Company or JV, this grant nevertheless will expire according to this paragraph notwithstanding such rehire.

C. Involuntary Termination. If the company determines that your employment is involuntarily terminated during the Restricted Period but on or after the First anniversary, a pro rata portion of your unvested RSU Award and accrued dividend equivalents will be distributed to you at such time as they would have been paid if your employment had continued. The pro rata portion will equal the full amount of this RSU Award (whether or not vested) times the number of completed months during the Restricted Period and prior to the date employment terminates, divided by 36; reduced by the number of RSUs that have vested pursuant to paragraph A. The remainder and any accrued dividend equivalents will be forfeited on the date your employment ends. An "involuntary termination" includes termination of your employment by the Employer or the Company or a parent, subsidiary, affiliate or JV as the result of a restructuring or job elimination but excludes non-performance of your duties and the reasons listed under paragraphs B, or D through H of this section. If your employment is terminated as described in this paragraph and you are later rehired by the Employer or the Company or a parent, subsidiary, affiliate or JV, this grant nevertheless will expire according to this paragraph notwithstanding such rehire.

D. Retirement. If your employment terminates by retirement during the Restricted Period, a pro rata portion of your unvested RSU Award and accrued dividend equivalents will be distributed to you at such time as they would have been paid if your employment had continued. The pro rata portion will equal the full amount of this RSU Award (whether or not vested) times the number of completed months during the Restricted Period and prior to the date employment terminates, divided by 36; reduced by the number of RSUs that have vested pursuant to paragraph A. The remainder and any accrued dividend equivalents will be forfeited on the date your employment ends. For grantees who are employed in the U.S., "retirement" means a termination of employment after attaining the earliest of (a) age 55 with at least 10 years of service, (b) such age and service that provides eligibility for subsidized retiree medical coverage or (c) age 65 without regard to years of service. For other grantees, "retirement" is determined by the Company in its sole discretion. The Company reserves the right to

modify any definition of retirement established for purposes of this RSU award and/or adjust the consequences of termination due to retirement in order to comply with local law. If your employment is terminated as described in this paragraph and you are later rehired by the Employer or the Company or a parent, subsidiary, affiliate or JV, this grant nevertheless will expire according to this paragraph notwithstanding such rehire.

E. Death. If your employment terminates due to your death during the Restricted Period, all of this RSU Award and accrued dividend equivalents will be distributed to your estate as soon as possible after your death. If you die during the Restricted Period but after your employment terminates for the reasons listed under paragraphs B, C, D, G or H of this section, the remaining, non-forfeited portion of this RSU Award and accrued dividend equivalents will be distributed to your estate as soon as possible after your death.

F. Misconduct. If your employment is terminated as a result of your deliberate, willful or gross misconduct, this RSU Award and accrued dividend equivalents will be forfeited immediately upon your receipt of notice of such termination.

G. Disability. If your employment is terminated during the Restricted Period and the Company determines that such termination resulted from inability to perform the material duties of your role by reason of a physical or mental infirmity that is expected to last for at least six months or to result in your death, whether or not you are eligible for disability benefits from any applicable disability program, then this RSU Award will continue and be distributable in accordance with its terms as if employment had continued and will be distributed at the time active employees receive distributions with respect to this RSU Award. If your employment is terminated as described in this paragraph and you are later rehired by the Employer or the Company or a parent, subsidiary, affiliate or JV, this grant nevertheless will expire according to this paragraph notwithstanding such rehire.

H. Change in Control. If the Employer or the Company or a parent, subsidiary, affiliate or JV of the Company involuntarily terminates your employment during the Restricted Period without Cause before the second anniversary of the closing of any change in control, then this RSU Award will continue in accordance with its terms as if employment had continued and will be distributed at the time active employees receive distributions with respect to this RSU Award. If this RSU does not remain outstanding following the change in control and is not converted into a successor RSU, then you will be entitled

to receive cash for this RSU in an amount equal to the fair market value of the consideration paid to Merck stockholders for a share of Merck common stock in the change in control payable within 30 days of the closing of the change in control. On the second anniversary of the closing of the change in control, this paragraph shall expire. Change in control is defined in the Merck & Co., Inc. Change in Control Separation Benefits Plan (excluding an MSD Change in Control), but if RSUs are considered “deferred compensation” under Section 409A of the Code, the definition of change in control will be modified to the extent necessary to comply with Section 409A.

I. Joint Venture. Employment with a joint venture including any other entity in which the Company has a significant business or ownership interest (“JV”) is not considered termination of employment for purposes of this RSU Award. Such employment must be approved by, and contiguous with employment by, the Company. The terms set out in paragraphs A through H above apply to this RSU Award while you are employed by the JV or other entity. Regardless of this provision, if you would not be eligible to receive a grant under the Plan after your transfer of employment, your employment will be considered terminated for the purposes of this grant upon your transfer.

III. TRANSFERABILITY

This RSU Award is not transferable and may not be assigned or otherwise transferred.

IV. TAX WITHHOLDING

Regardless of any action the Company and/or the Employer take with respect to any or all income tax, social insurance, payroll tax, payment on account or other tax-related items arising out of your participation in the Plan and legally applicable to you (“Tax-Related Items”), you acknowledge that the ultimate liability for all Tax-Related Items is and remains your responsibility and may exceed the amount actually withheld by the Company and/or the Employer, if any. You further acknowledge that the Company and/or the Employer (i) make no representations or undertakings regarding the treatment of any Tax-Related Items in connection with any aspect of the RSU Award, including, but not limited to, the grant, vesting or settlement of the RSU, the subsequent sale of shares of common stock acquired

upon the expiration of the Restricted Period and the receipt of any dividends and/or dividend equivalents; and (ii) do not commit and are under no obligation to structure the terms of the grant or any aspect of the RSU to reduce or eliminate your liability for Tax-Related Items or achieve any particular tax result. Furthermore, if you have become subject to tax in more than one jurisdiction, you acknowledge that the Company and/or the Employer (or former employer, as applicable) may be required to withhold or account for Tax-Related Items in more than one jurisdiction.

Prior to the relevant taxable or tax withholding event, as applicable, you shall pay or make arrangements satisfactory to the Company and/or the Employer to satisfy any applicable withholding obligations with regard to all Tax-Related Items. In this regard, you authorize the Company and/or the Employer, or their respective agents, at their discretion, to satisfy the Tax-Related Items by one or a combination of the following: (i) withholding from your wages or other cash compensation paid to you by the Company, the Employer and/or any parent, subsidiary, affiliate or JV; or (ii) withholding from proceeds of the sale of shares of common stock acquired at expiration of the Restricted Period either through a voluntary sale or through a mandatory sale arranged by the Company (on your behalf pursuant to this authorization); or (iii) withholding in shares of common stock to be issued upon expiration of the Restricted Period; provided, however, that if you are a Section 16 officer of the Company under the Exchange Act, then the Company will withhold from proceeds of the sale of shares of common stock pursuant to (ii) above, unless the use of such withholding method is problematic under applicable tax or securities law or has materially adverse accounting consequences, in which case, the obligation for Tax-Related Items may be satisfied by a one or a combination of (i) or (iii) above.

Depending on the withholding method, the Company may withhold or account for Tax-Related Items by considering applicable minimum statutory withholding amounts or other applicable withholding rates, including maximum applicable rates in your jurisdiction(s), in which case you will receive a refund of any over-withheld amount in cash and will have no entitlement to the equivalent in common stock. If the obligation for Tax-Related Items is satisfied by withholding in shares of common stock, for tax purposes, you are deemed to have been issued the full number of shares of common stock subject to the vested RSUs, notwithstanding that a number of the shares are held back

solely for the purpose of paying the Tax-Related Items due as a result of any aspect of your participation in the Plan.

You shall pay to the Company or the Employer any amount of Tax-Related Items that the Company or the Employer may be required to withhold or account for as a result of your participation in the Plan that cannot be satisfied by the means previously described in this Section. The Company may refuse to issue or deliver the shares of common stock or the proceeds of the sale of shares, if you fail to comply with your obligations in connection with the Tax-Related Items.

V. NATURE OF GRANT

In accepting the RSU Award, you acknowledge and agree that:

- (1) the Plan is established voluntarily by the Company, is discretionary in nature, and may be amended, suspended or terminated by the Company at any time;
- (2) the grant of the RSU is exceptional, voluntary and occasional and does not create any contractual or other right to receive future grants of RSUs, or benefits in lieu of RSUs, even if RSUs have been granted in the past;
- (3) all decisions with respect to future RSU grants, if any, will be at the sole discretion of the Company;
- (4) your participation in the Plan is voluntary;
- (5) your participation in the Plan shall not create a right to employment or be interpreted as forming or amending an employment or service contract with the Company and shall not interfere with the ability of the Employer to terminate your employment or service relationship (if any) at any time;
- (6) the RSU and any shares of common stock acquired under the Plan, and income and value of same, are extraordinary items that do not constitute compensation of any kind for services of any kind rendered to the Employer, the Company, or any parent, subsidiary, affiliate or JV of the Company, and that are outside the scope of your employment or service contract, if any;
- (7) unless otherwise agreed with the Company, the RSU and any shares of common stock acquired under the Plan, and the income and value of same, are not granted

as consideration for, or in connection with, the service you may provide as a director of the Company or a subsidiary, affiliate or JV of the Company;

(8) the RSU and any shares of common stock acquired under the Plan, and the income and value of same, are not intended to replace any pension rights or compensation;

(9) the RSU and any shares of common stock acquired under the Plan, and the income and value of same, are not part of normal or expected compensation or salary for any purposes, including, but not limited to, calculating any severance, resignation, termination, redundancy, dismissal, end of service payments, bonuses, long-service awards, pension or retirement or welfare benefits or similar payments, and in no event should be considered as compensation for, or relating in any way to, past services for the Employer, the Company or any parent, subsidiary, affiliate or JV of the Company;

(10) the future value of the shares of common stock underlying the RSU is unknown, indeterminable and cannot be predicted with certainty;

(11) no claim or entitlement to compensation or damages shall arise from termination of the RSU resulting from termination of your employment by the Company or the Employer (for any reason whatsoever and whether or not in breach of employment laws in the jurisdiction where you are employed or the terms of your employment agreement, if any) and in consideration of the grant of the RSUs, you agree not to institute any such claim against the Company or the Employer or any parent, subsidiary, affiliate or JV;

(12) for purposes of the RSU Award, your employment relationship will be considered terminated as of the date you are no longer providing services to the Employer or the Company or any parent, subsidiary, affiliate or JV (regardless of the reason for such termination and whether or not later found to be invalid or in breach of the employment laws in the jurisdiction where you are employed or the terms of your employment agreement, if any), and unless otherwise expressly provided in this document, your right to vest in the RSU under the Plan, if any, will terminate effective as of such date and will not be extended by any notice period or any period of "garden leave" or similar period mandated under local law; the Compensation and Benefits Committee of the

Board of Directors of the Company or its delegate (the "Committee") responsible for administering the Plan shall have the exclusive discretion to determine when you are no longer providing services for purposes of the grant (including whether you may still be considered to be providing services while on a leave of absence);

(13) the RSU and the benefits under the Plan, if any, will not automatically transfer to another company in the case of a merger, take-over or transfer of liability;

(14) the Company is not providing any tax, legal, or financial advice, nor is the Company making any recommendation regarding your participation in the Plan, or the acquisition or sale of underlying shares. You should consult with your personal tax, legal and financial advisors regarding the decision to participate in the Plan and before taking any action related to the Plan; and

(15) neither the Employer, nor the Company or any parent, subsidiary, affiliate or JV shall be liable for any foreign exchange rate fluctuation between your local currency and the United States Dollar that may affect the value of the RSU Award or any amounts due to you pursuant to the vesting of the RSU Award, the subsequent sale of shares acquired under the Plan or the receipt of any dividends and/or dividend equivalents.

VI. DATA PRIVACY

The Company is located at 2000 Galloping Hill Road, Building K-1 Kenilworth, New Jersey, U.S.A. 07033 and grants employees of the Company and any parent, subsidiary, affiliate or JV of the Company, the opportunity to participate in the Plan, at the Company's sole discretion. If you would like to participate in the Plan, you understand that you should review the following information about the Company's data processing practices and declare your consent.

(1) Data Collection and Usage. The Company collects, processes and uses your personal data, including, name, home address, email address and telephone number, date of birth, social insurance number or other identification number, salary, citizenship, job title, any shares of common stock or directorships held in the Company, and details of all awards, canceled, vested, or outstanding in your favor, which the Company receives from you or your Employer. If the Company offers you the opportunity to participate in the Plan, then the

Company will collect your personal data for purposes of allocating stock and implementing, administering and managing the Plan. The Company's legal basis for the processing of your personal data would be your consent.

(2) Stock Plan Administration Service Providers. The Company transfers participant data to Morgan Stanley, an independent service provider based in the United States, which assists the Company with the implementation, administration and management of the Plan. In the future, the Company may select a different service provider and share my data with another company that serves in a similar manner. The Company's service provider will open an account for you. You will be asked to agree on separate terms and data processing practices with the service provider, which is a condition to your ability to participate in the Plan.

(3) International Data Transfers. The Company and its service providers are based in the United States. If you are outside of the United States, you should note that your country has enacted data privacy laws that are different from the United States. For example, the European Commission has issued a limited adequacy finding with respect to the United States that applies only to the extent company's register for the EU-U.S. Privacy Shield program, which is open to companies subject to Federal Trade Commission jurisdiction. The Company participates in the EU-U.S. Privacy Shield program with respect to employee data. The Company's legal basis for the transfer of your personal data is your consent.

(4) Data Retention. The Company will use your personal data only as long as is necessary to implement, administer and manage your participation in the Plan or as required to comply with legal or regulatory obligations, including under tax and security laws. When the Company no longer needs your personal data, which will generally be seven years after you participate in the Plan, the Company will remove it from its systems. If the Company keeps data longer, it would be to satisfy legal or regulatory obligations and the Company's legal basis would be relevant laws or regulations.

(5) Voluntariness and Consequences of Consent Denial or Withdrawal. Your participation in the Plan and your

grant of consent is purely voluntary. You may deny or withdraw your consent at any time. If you do not consent, or if you withdraw your consent, you cannot participate in the Plan. This would not affect your salary as an employee; you would merely forfeit the opportunities associated with the Plan.

(6) Data Subject Rights. You have a number of rights under data privacy laws in your country. Depending on where you are based, your rights may include the right to (i) request access or copies of personal data the Company processes, (ii) rectification of incorrect data, (iii) deletion of data, (iv) restrictions on processing, (v) portability of data, (vi) to lodge complaints with competent authorities in your country, and/or (vii) a list with the names and addresses of any potential recipients of the your personal data. To receive clarification regarding your rights or to exercise your rights please contact the Company at Attn: Global Privacy Office, 351 N. Sumneytown Pike, North Wales, Pennsylvania U.S.A. 19454.

(7) The collection, use and transfer of your personal data for the purpose of implementing, administering and managing your participation in the Plan is conducted in accordance with the Company's Global Privacy and Data Protection Policy. You also understand that the Company may rely on a different legal basis for the processing or transfer of data in the future and/or request you to provide another data privacy consent. If applicable and upon request of the Company, you agree to provide an executed acknowledgement or data privacy consent form to the Company or the Employer (or any other acknowledgements, agreements or consents) that the Company and/or the Employer may deem necessary to obtain under the data privacy laws in your country, either now or in the future. You understand that you will not be able to participate in the Plan if you fail to execute any such acknowledgement, agreement or consent requested by the Company and/or the Employer.

If you agree with the data processing practices described in this notice, you will declare your consent by clicking the "Accept" icon on the Morgan Stanley website.

VII. GOVERNING LAW

This document may be amended only by another written agreement between the parties. This document will be interpreted and enforced under the laws of the State of New Jersey, United States (without regard to its choice-of-law provisions). For purposes of litigating any dispute that arises directly or indirectly from the relationship of the parties evidenced by this grant or this document, the parties hereby submit to and consent to the exclusive jurisdiction of the State of New Jersey and agree that such litigation shall be conducted only in the courts of Hunterdon County, New Jersey, or the federal courts for the United States for the District of New Jersey, and no other courts, where this grant is made and/or to be performed.

VIII. LANGUAGE

If you have received this document, or any other document related to the RSU and/or the Plan translated into a language other than English, and if the translated version is different than the English version, the English version will control, unless otherwise prescribed by local law.

IX. SEVERABILITY

The provisions of this document are severable and if any one or more provisions are determined to be illegal or otherwise unenforceable, in whole or in part, the remaining provisions shall nevertheless be binding and enforceable.

X. WAIVER

You acknowledge that a waiver by the Company of breach of any provision of this document shall not operate or be construed as a waiver of any other provision of this document or of any subsequent breach by you or any other grantee.

XI. ELECTRONIC ACCEPTANCE

The Company may, in its sole discretion, decide to deliver any documents related to the RSU or future RSUs that may be granted under the Plan by electronic means or request your consent to participate in the Plan by electronic means. You hereby consent to receive such documents by electronic delivery and agree to participate in the Plan through an online or electronic system established and maintained by the Company or a

third party designated by the Company.

XII. COUNTRY-SPECIFIC SUPPLEMENT

The RSU Award shall be subject to any special provisions set forth in the country-specific supplement for your country, if any. If you relocate to one of the countries included in the supplement during the life of the RSU, the special provisions for such country shall apply to you, to the extent the Company determines that the application of such provisions is necessary or advisable in order to comply with local law or facilitate the administration of the Plan.

XIII. INSIDER TRADING/MARKET ABUSE LAWS

You acknowledge that, depending on your or your broker's country of residence or where shares of common stock are listed, you may be subject to insider trading restrictions and/or market abuse laws, which may affect your ability to accept, acquire, sell or otherwise dispose of shares of common stock, rights to shares of common stock (e.g., RSUs) or rights linked to the value of shares of common stock under the Plan during such times that you are considered to have "inside information" regarding the Company (as defined by the laws or regulations in the applicable jurisdictions or your country). Local insider trading laws and regulations may prohibit the cancellation or amendment of orders you placed before you possessed inside information. Furthermore, you could be prohibited from (i) disclosing the inside information to any third party (other than on a "need to know" basis) and (ii) "tipping" third parties or causing them otherwise to buy or sell securities. You should keep in mind that third parties include fellow employees. Any restrictions under these laws or regulations are separate from and in addition to any restrictions that may be imposed under any applicable Company insider trading policy. You understand you are responsible for ensuring compliance with any restrictions and should consult with your personal legal advisor on this matter.

XIV. FOREIGN ASSET/ACCOUNT, EXCHANGE CONTROL AND TAX REPORTING

You acknowledge that, depending on your country, you may be subject to foreign asset/account, exchange control and/or tax reporting requirements as the result of the acquisition of shares of common stock or cash (including dividend equivalents, dividends and the

proceeds of the sale of shares of common stock) derived from your participation in the Plan, in, to and/or from a brokerage/bank account or legal entity located outside your country. The applicable laws of your country may require that you report such accounts, assets, the balances therein, the value thereof and/or the transactions related thereto to the applicable authorities in such country. You acknowledge that you are responsible for ensuring compliance with any applicable foreign asset/account, exchange control and tax reporting requirements and should consult your personal legal advisor on this matter.

XV. IMPOSITION OF OTHER REQUIREMENTS

The Company reserves the right to impose other requirements on the RSU and the shares of common stock acquired pursuant to the RSU Award, to the extent the Company determines it is necessary or advisable in order to comply with local laws or facilitate the administration of the Plan, and to require you to sign any additional agreements or undertakings that may be necessary to accomplish the foregoing.

XVI. ADMINISTRATION

The Committee is responsible for construing and

interpreting this grant, including the right to construe disputed or doubtful plan provisions, and may establish, amend and construe such rules and regulations as it may deem necessary or desirable for the proper administration of this grant. Any decision or action taken or to be taken by the Committee, arising out of or in connection with the construction, administration, interpretation and effect of this grant shall, to the maximum extent permitted by applicable law, be within its absolute discretion (except as otherwise specifically provided herein) and shall be final, binding and conclusive upon the Company, all eligible employees and any person claiming under or through any eligible employee. All determinations by the Committee including, without limitation, determinations of the eligible employees, the form, amount and timing of incentives, the terms and provisions of incentives and the writings evidencing incentives, need not be uniform and may be made selectively among eligible employees who receive, or are eligible to receive, incentives hereunder, whether or not such eligible employees are similarly situated.

For further information regarding your RSU Award, you may access the Merck Global Long-Term Incentives homepage via <http://one.merck.com>

POLICIES AND PROCEDURES

Policy

It is the policy of the Compensation and Benefits Committee of the Board of Directors (the "Committee") that the Committee will exercise its discretion to determine whether to seek Recoupment of any bonus and/or other incentive compensation paid or awarded to an Affected Employee with respect to any performance period beginning after December 31, 2013, where it determines, in consultation with the Audit Committee, that: a) the Affected Employee engaged in misconduct, or failed to reasonably supervise an employee who engaged in misconduct, that resulted in a Material Policy Violation relating to the research, development, manufacturing, sales, or marketing of Company products; and b) the Committee concludes that the Material Policy Violation caused Significant Harm to the Company, as those terms are defined in this policy. The Committee's exercise of its discretion may take into account any considerations determined by the Committee to be relevant.

Definitions

1. "Recoupment" is defined to include any and all of the following actions to the extent permitted by law: (a) reducing the amount of a current or future bonus or other cash or non-cash incentive compensation award, (b) requiring reimbursement of a bonus or other cash-based incentive compensation award paid with respect to the most recently completed performance period, (c) cancelling all or a portion of a future-vesting equity award, (d) cancelling all or a portion of an equity award that vested within the previous twelve-month period, (e) requiring return of shares paid upon vesting and/or reimbursement of any proceeds received from the sale of an equity award, in each case that vested within the previous twelve-month period, and (f) any other method of reducing the total compensation paid to an employee for any prior twelve-month period or any current or future period.

2. A “Material Policy Violation” is defined as a material violation of a Company policy relating to the research, development, manufacturing, sales, or marketing of Company products.

3. An “Affected Employee” is an employee in Band 600 or higher who (i) engaged in misconduct that results in a Material Policy Violation; or (ii) failed in his or her supervisory responsibilities to reasonably manage or monitor the conduct of an employee who engaged in misconduct that results in a Material Policy Violation.

4. “Significant Harm” means a significant negative impact on the Company’s financial operating results or reputation.

Procedures

1. The Committee, acting in consultation with the Audit Committee, shall administer this policy and have full discretion to interpret and to make any and all determinations under this policy, subject to the approval of the full Board of Directors in the case of a determination to seek or waive Recoupment from the Chief Executive Officer.

2. The General Counsel, in consultation with the Chief Ethics and Compliance Officer and the Executive Vice President, Human Resources, is responsible for determining whether to refer a matter to the Committee for review under this policy and for assisting the Committee with its review. The Committee

may consult with other Board Committees and any external or internal advisors as it deems appropriate.

3. If the Committee, acting in consultation with the Audit Committee, determines that there is a basis for seeking Recoupment under this policy, the Committee shall exercise its discretion to determine for each Affected Employee, on an individual basis, whether, and to what extent and in which manner, to seek Recoupment.

4. In exercising its discretion, the Committee may take into consideration, as it deems appropriate, all the facts and circumstances of the particular matter and the general interests of the Company.

Delegation to Management for Certain Recoupment Decisions

The Committee hereby delegates to the Chief Executive Officer (who may further delegate as he deems appropriate) the authority to administer this policy and to make any and all decisions under it regarding Affected Employees who are not Section 16 Officers of the Company. Section 16 Officers are employees of the Company who are subject to Section 16 of the Securities Exchange Act of 1934. Management shall report to the Committee on any affirmative decisions to seek Recoupment pursuant to this delegation.

Disclosure of Recoupment Decisions

The Company will comply with all applicable securities laws and regulations, including Securities and Exchange Commission disclosure requirements regarding executive compensation. The Company may also, but is not obligated to, provide additional disclosure beyond that required by law when the Company deems it to be appropriate and determines that such disclosure is in the best interest of the Company and its shareholders.

Miscellaneous

Nothing in this policy shall limit or otherwise affect any of the following: 1) management’s ability to take any disciplinary action with respect to any Affected Employee; 2) the Committee’s ability to use its negative discretion with respect to any incentive compensation performance target at any time; or 3) the Committee’s or management’s ability to reduce the amount (in whole or in part) of a current or future bonus or other cash or non-cash incentive compensation award to any executive or other employee for any reason as they may deem appropriate and to the extent permitted by law. Nothing in this policy shall replace or otherwise limit or affect the Clawback Policy for EIP Awards Upon Significant Restatement of Financial Results and/or the Clawback Policy for PSUs Upon Significant Restatement of Financial Results.

**CONDITIONS DES
ATTRIBUTIONS D' ACTIONS GRATUITES DE 2018
POUR LES COLLABORATEURS EN DEHORS DES ÉTATS-UNIS
DANS LE CADRE DU PLAN D'INTERESSEMENT A LONG TERME 2010 (INCENTIVE STOCK PLAN) DE MERCK
& CO., INC.**

Ceci est un résumé des conditions applicables aux actions gratuites (Restricted Stock Unit, ou ci-après "RSU") qui vous ont été attribuées par Merck & Co., Inc. (« Merck » ou la « Société ») et spécifiées dans ce document. Des conditions différentes peuvent s'appliquer à toute attribution de RSU antérieure ou future.

Type d'attribution:	RSU – Annuelle
Date de l'attribution:	3 mai 2019
Date d'acquisition:	
3 mai 2020	1 ^{er} anniversaire : 33,333%
3 mai 2021	2 ^{ème} anniversaire : 33,333%
3 mai 2022	3 ^{ème} anniversaire : le solde

I. INFORMATIONS GÉNÉRALES

A. Documents clés concernant l'attribution

(1) Cette attribution de RSU est assujettie aux modalités, conditions et dispositions du Plan d'intéressement à long terme 2010 de Merck & Co., Inc., y compris tout sous-plan en vigueur dans votre pays (le « Plan »).

INFORMATION IMPORTANTE : Vous devez au préalable accepter cette attribution. Vous DEVEZ vous connecter au site internet de Morgan Stanley

(<http://www.morganstanley.com/spc/knowledge/managing-equity/managing-your-existing-awards/accepting-awards-grants/>) pour accepter l'attribution.

Suivez la procédure telle qu'indiquée sur le site internet de Morgan Stanley pour accepter dans les 90 jours l'attribution de RSU. Le défaut d'acceptation des conditions de votre attribution de RSU dans le délai de 90 jours entraînera la Caducité de votre attribution.

(2) En outre, cette attribution de RSU est assujettie aux modalités, conditions et dispositions indiquées dans le supplément d'information spécifique à votre pays et dans le présent document.

B. Période de restriction. La Période de restriction est la période pendant laquelle cette attribution de RSU est restreinte et soumise à déchéance. La Période de restriction prend fin à hauteur d'un tiers de cette attribution de RSU lors de chacun des anniversaires de la Date d'Attribution, à savoir le Premier, le Deuxième et le Troisième anniversaire tel qu'indiqué ci-dessus, à moins qu'elle n'ait pris fin plus tôt en application de l'Article II ci-dessous. Aucun droit de vote ne s'applique à cette attribution de RSU. Aucune fraction d'actions ne sera attribuée : tous les calculs sont arrondis.

C. Équivalents de dividendes. Au cours de la Période de restriction, des équivalents de dividendes seront cumulés en faveur du titulaire (« vous ») si, et dans la mesure où, ces dividendes sont payés par la Société sur ses actions ordinaires. Le paiement de tels équivalents de dividendes sera effectué, sans intérêts ni bénéfices, lors de la distribution. Si toute partie

de cette Prime en RSU devient caduque, est confisquée ou expire, aucun équivalent de dividende ne sera crédité ou payé sur cette partie. Tout paiement d'équivalents de dividendes sera réduit dans la mesure nécessaire pour que la Société puisse respecter ses obligations fiscales ou d'autres obligations de retenue, comme décrit dans la Section IV. Vous n'aurez pas de droits en tant qu'actionnaire, y compris de droits de vote, tant que des actions ne sont pas émises en votre faveur après l'expiration de la Période de restriction.

D. Distribution. À l'expiration de la Période de restriction, si vous êtes alors salarié(e) par votre employeur (l'« Employeur ») ou par la Société ou par toute Société mère, filiale, société affiliée ou coentreprise (telle que définie ci-dessous) de la Société, vous aurez droit à un certain nombre d'actions ordinaires de Merck équivalent au nombre de RSU qui ne sont plus soumises à restrictions et aux équivalents de dividendes qui se sont cumulés sur cette partie (sous réserve de l'Article IV).

E. Conformité à l'Article 409A. Ce paragraphe ne s'applique que dans la mesure où vous êtes un(e) contribuable américain(e), et seulement si la Société estime que vous êtes un(e) « collaborateur(trice) spécifié(e) », tel que défini dans les règlements en vertu de l'Article 409A du U.S. Internal Revenue Code (Code des impôts des États-Unis) de 1986, tel que modifié (le « Code »), au moment de votre « cessation de service », comme défini dans ces règlements. Si le présent paragraphe s'applique, tout RSU qui aurait été autrement réglés au cours des six premiers mois suivant votre cessation de service ne sera pas réglé tant que non administrativement réalisable après le premier jour du sixième mois suivant la cessation de service, selon la même forme sous laquelle ce règlement aurait été réalisé si cette restriction ne s'appliquait pas ; sous réserve que les équivalents de dividendes qui auraient été autrement cumulés continuent à se cumuler pendant la période durant laquelle la distribution est suspendue, à moins que le règlement de ces unités soit exempté de l'Article 409A du Code. Aucune distribution de RSU ne peut être effectuée à moins qu'elle ne soit conforme à l'Article 409A du Code ou de tout article qui lui succède.

F. Soumis au recouvrement. Pour les collaborateurs de catégorie 600 et plus, ce RSU peut faire l'objet d'un recouvrement en cas de violation d'une politique de la Société, conformément à la politique de Recouvrement de rémunération pour violations de conformité, comme indiqué dans l'annexe A (qui peut être modifiée à tout moment).

II. CESSATION D'EMPLOI

Si votre travail avec l'Employeur ou la Société ou une société mère, filiale, société affiliée ou coentreprise de la Société prend fin pendant la Période de restriction, votre droit à cette Prime en

RSU sera déterminé selon les conditions de l'Article II et de la Section V(12).

A. Règle générale. Si votre emploi prend fin au cours de la Période de restriction pour des raisons autres que celles indiquées dans les paragraphes suivants, ce RSU (et tout équivalent de dividende cumulé) sera annulé à la date de votre cessation d'emploi. Si votre emploi prend fin comme décrit dans ce paragraphe et que vous êtes plus tard réembauché(e) par l'Employeur ou la Société ou toute société mère, filiale, société affiliée ou coentreprise, cette attribution expirera néanmoins en vertu de ce paragraphe, nonobstant cette nouvelle embauche.

B. Vente. Si votre emploi prend fin au cours de la Période de restriction et que la Société estime que cette cessation d'emploi découle de la vente de votre filiale d'emploi, division ou coentreprise, la partie suivante de votre RSU et les équivalents de dividendes cumulés vous seront distribués au moment où ils auraient été payés si vous étiez toujours en poste : un tiers si l'emploi prend fin le jour même ou après la Date d'attribution, mais avant le premier anniversaire de celle-ci ; et la totalité si l'emploi prend fin à compter du, ou après le, premier anniversaire de la Date d'attribution. Le reste sera perdu à la date de votre cessation d'emploi. Si votre emploi prend fin comme décrit dans ce paragraphe et que vous êtes plus tard réembauché(e) par la Société ou coentreprise, cette attribution expirera néanmoins en vertu de ce paragraphe, nonobstant cette nouvelle embauche.

C. Cessation involontaire. Si la Société détermine que votre emploi a pris fin de façon involontaire au cours de la Période de restriction mais à compter du, ou après, le Premier anniversaire de la Date d'attribution, une partie au prorata de votre Prime en RSU non acquises et les équivalents de dividendes cumulés vous seront distribués au moment où ils auraient été payés si vous étiez toujours en poste. La partie proratisée sera égale au montant total de cette Prime en RSU (acquise ou non) multiplié par le nombre de mois travaillés au cours de la Période de restriction précédant la date de cessation de l'emploi, divisé par 36 ; ce nombre sera réduit par le nombre de RSU qui ont été définitivement acquis conformément au paragraphe A. Le reste des équivalents de dividendes accumulés sera perdu à la date de fin de votre cessation d'emploi. Une « cessation d'emploi involontaire » comprend votre cessation d'emploi par l'Employeur ou la Société ou toute société mère, filiale, société affiliée ou coentreprise à la suite d'une restructuration ou d'une élimination de poste, mais exclut la non-exécution de vos fonctions ainsi que les motifs énumérés aux paragraphes B ou D à H du présent article. Si votre emploi prend fin comme décrit dans ce paragraphe et que vous êtes plus tard réembauché(e) par l'Employeur ou la Société ou toute société mère, filiale, société affiliée ou coentreprise, cette attribution expirera néanmoins en vertu de ce paragraphe, nonobstant cette nouvelle embauche.

D. Retraite. Si votre emploi prend fin au titre de votre départ à la retraite au cours de la Période de restriction, une partie proratisée de votre attribution de RSU non acquise et les équivalents de dividendes cumulés vous seront distribués au moment où ils auraient été payés si vous étiez toujours en poste. La partie proratisée sera égale au montant total de cette attribution (acquise ou non) multiplié par le nombre de mois travaillés au cours de la Période de restriction précédant la date de cessation de l'emploi, divisé par 36 ; ce nombre sera réduit par le nombre de RSU qui ont été définitivement acquis conformément au paragraphe A. Le reste des équivalents de dividendes accumulés prendra fin à la date de fin de votre cessation d'emploi. Pour les bénéficiaires qui sont employés aux États-Unis, « retraite » signifie une fin d'emploi au plus tôt (a) à l'âge de 55 ans avec 10 ans d'ancienneté, (b) à l'âge de 55 ans avec un service

satisfaisant les conditions d'éligibilité à la prise en charge d'une couverture médicale de retraité ou (c) à l'âge de 65 ans, quelles que soient les années de service. Pour les autres bénéficiaires, la « retraite » est déterminée par la Société à sa seule discrétion. La Société se réserve le droit de modifier toute définition de la retraite établie aux fins de cette attribution de RSU et/ou d'ajuster les conséquences de la cessation d'emploi pour cause de retraite afin de se conformer aux lois locales. Si votre emploi prend fin comme décrit dans ce paragraphe et que vous êtes plus tard réembauché(e) par l'Employeur ou la Société ou toute société mère, filiale, société affiliée ou coentreprise, cette attribution expirera néanmoins en vertu de ce paragraphe, nonobstant cette nouvelle embauche.

E. Décès. Si votre emploi prend fin en raison de votre décès au cours de la Période de restriction, la totalité de cette attribution de RSU et les équivalents de dividendes cumulés seront distribués à votre héritier dès que possible après votre décès. En cas de décès durant la Période de restriction, et après la cessation de votre emploi dans les situations énumérées aux paragraphes B, C, D, G ou H de cette section, la portion de RSU non caduques, ainsi que les équivalents de dividendes cumulés seront payés à votre succession / vos héritiers le plus rapidement possible après votre décès.

F. Mauvaise conduite. Si votre emploi a pris fin en raison d'une mauvaise conduite délibérée, volontaire ou grossière de votre part, cette attribution de RSU et les équivalents de dividendes cumulés seront confisqués dès réception de l'avis d'une telle cessation d'emploi.

G. Invalidité. Si votre emploi prend fin au cours de la Période de restriction et si la Société estime que cette résiliation a donné lieu à l'incapacité de remplir les fonctions de votre rôle en raison d'une infirmité physique ou mentale qui est censée durer au moins six mois ou entraîner votre décès, que vous soyez admissible ou non aux prestations d'invalidité de tout programme d'invalidité applicable, alors cette attribution de RSU se poursuivra et sera distribuable conformément à ses modalités, comme si l'emploi s'était poursuivi, et sera distribuée au moment où les collaborateurs actifs recevront les distributions en vertu de cette attribution. Si votre emploi prend fin comme décrit dans ce paragraphe et que vous êtes plus tard réembauché(e) par l'Employeur ou la Société ou toute société mère, filiale, société affiliée ou coentreprise, cette attribution expirera néanmoins en vertu de ce paragraphe, nonobstant cette nouvelle embauche.

H. Changement de contrôle. Si l'Employeur ou la Société ou une société mère, filiale, société affiliée ou coentreprise de la Société met fin involontairement à votre emploi au cours de la Période de restriction sans Motif valable avant le deuxième anniversaire de la clôture de tout changement de contrôle, alors cette attribution de RSU se poursuivra conformément à ses modalités, comme si l'emploi s'était poursuivi et sera distribuée au moment où les collaborateurs actifs recevront les distributions en vertu de cette Prime en RSU. Si cette RSU ne reste pas en circulation après le changement de contrôle et n'est pas convertie en RSU successeur, alors vous serez en droit de recevoir des espèces pour vos RSU pour un montant égal à la juste valeur de marché de la contrepartie versée aux actionnaires de Merck pour des actions ordinaires de Merck dans le changement de contrôle à payer dans les 30 jours de la clôture du changement de contrôle. Ce paragraphe expirera au deuxième anniversaire de la clôture du changement de contrôle. Le changement de contrôle est défini dans le Change in Control Separation Benefits Plan (Plan de prestations en cas de licenciement dû à un changement de contrôle) de Merck & Co., Inc. (à l'exclusion d'un changement de contrôle MSD), mais si

des RSU sont considérées comme une « rémunération différée » en vertu de l'Article 409A du Code, la définition du changement de contrôle sera modifiée dans la mesure où cela est nécessaire pour se conformer à l'Article 409A.

I. Coentreprise. L'embauche au sein d'une coentreprise, y compris toute autre entité dans laquelle la Société dispose d'une participation considérable ou d'importants intérêts commerciaux (« coentreprise ») n'est pas considérée comme une cessation d'emploi pour les besoins de votre attribution de RSU. Cet emploi doit être approuvé par la Société et être contigu avec l'emploi par celle-ci. Les conditions définies dans les paragraphes A à H ci-dessus s'appliquent à cette attribution de RSU pendant que vous êtes employé(e) par la coentreprise ou une autre entité. Indépendamment de cette disposition, si vous n'êtes pas admissible pour recevoir une attribution en vertu du Plan après votre transfert d'emploi, votre emploi sera considéré comme résilié aux fins de cette attribution lors de votre transfert.

III. TRANSFÉRABILITÉ

Cette attribution de RSU n'est pas transférable et ne peut être cédée ou autrement transférée.

IV. RETENUE D'IMPÔTS À LA SOURCE

Indépendamment de toute mesure que la Société et/ou l'Employeur prennent en ce qui concerne tout impôt sur le revenu, contribution et cotisation sociale, paiement à valoir sur le compte ou autres éléments liés aux impôts résultant de votre participation au Plan et qui s'applique à vous légalement (« Éléments liés aux impôts »), vous reconnaissez que la responsabilité ultime de tous les Éléments liés aux impôts est et reste la vôtre, et peut dépasser le montant réellement retenu par la Société et/ou l'Employeur, le cas échéant. Vous reconnaissez également que la Société ou l'Employeur (i) ne fait aucune déclaration ou ne prend aucun engagement concernant le traitement de tout Élément lié aux impôts relatif à tout aspect du RSU, y compris, mais sans s'y limiter, l'octroi, l'acquisition ou le règlement des RSU, la vente subséquente des actions ordinaires acquises à l'expiration de la Période de restriction et la réception de tout dividende ou équivalent de dividende ; et (ii) ne s'engage pas ni n'est tenu de structurer les conditions de l'attribution ou de tout autre aspect des RSU afin de réduire ou d'exclure votre responsabilité pour les Éléments liés aux impôts ou pour réaliser tout avantage fiscal particulier. En outre, si vous êtes devenu(e) imposable dans plus d'une juridiction, vous reconnaissez que la Société et/ou l'Employeur (ou ancien employeur, le cas échéant) peuvent avoir à retenir ou comptabiliser des Éléments liés aux impôts dans plus d'une juridiction.

Avant l'événement pertinent imposable ou la retenue d'impôts, le cas échéant, vous devrez payer ou prendre des dispositions satisfaisantes auprès de la Société et/ou l'Employeur pour satisfaire à toute obligation en matière de retenues liées aux impôts. À cet égard, vous autorisez la Société et/ou l'Employeur, ou leurs agents respectifs, à leur discrétion, à satisfaire les Éléments liés aux impôts d'une des manières suivantes, ou une combinaison de celles-ci : (i) la retenue sur votre salaire ou autre rémunération en espèces vous étant versée par la Société, l'Employeur et/ou toute société mère, filiale, société affiliée ou coentreprise ; ou (ii) la retenue de produits de la vente d'actions ordinaires acquises à l'expiration de la Période de restriction, soit par une vente volontaire ou par une vente obligatoire organisée par la Société (en votre nom, conformément à cette autorisation) ; ou (iii) la retenue d'actions ordinaires devant être émises à l'expiration de la Période de restriction ; sous réserve cependant, et dans la mesure où vous êtes, selon la section 16 de l'article sur la bourse des valeurs mobilières de 1934 (the

"Exchange Act"), dirigeant de la Société, alors la Société devra prélever des produits de cession de la vente des actions ordinaires conformément au (ii) ci-dessus, à moins que l'application d'une telle méthode de prélèvement soit problématique au regard de la législation fiscale et de la législation relative aux valeurs mobilières ou a des conséquences comptables matérielles défavorables, auquel cas, l'obligation de satisfaire les Éléments liés aux impôts sera satisfaite par le (i) ou (ii) ci-dessus ou une combinaison des deux.

En fonction de la méthode de retenue à la source appliquée, la Société peut retenir ou comptabiliser des Éléments liés aux impôts en tenant compte des montants minimaux applicables de retenue légale ou d'autres taux de retenue applicables dans votre (vos) juridiction(s), y compris les taux applicables maximaux, auquel cas vous recevrez un remboursement de tout montant retenu en espèces et ne serez pas éligible à l'équivalent en action ordinaire. Si l'obligation relative aux Éléments liés aux impôts est satisfaite par la retenue d'actions ordinaires, aux fins fiscales, vous êtes considéré(e) comme ayant reçu le nombre total d'actions ordinaires assujetties aux RSU acquises, même si un certain nombre de ces actions sont retenues uniquement dans le but de payer les Éléments liés aux impôts relatifs à tout aspect de votre participation au Plan.

Vous devez payer à la Société ou à l'Employeur tout montant d'Éléments liés aux impôts que la Société ou l'Employeur peut être dans l'obligation de retenir ou comptabiliser en conséquence de votre participation au Plan qui ne peut pas être satisfait par les moyens précédemment décrits dans le présent Article. La Société peut refuser d'émettre ou de délivrer des actions ordinaires ou le produit de la vente d'actions si vous ne respectez pas vos obligations dans le cadre des Éléments liés aux impôts.

V. NATURE DE L'ATTRIBUTION

En acceptant l'attribution de RSU, vous reconnaissez et convenez que :

(1) le Plan est établi volontairement par la Société, est de nature discrétionnaire et peut être modifié, suspendu ou résilié par la Société à tout moment ;

(2) l'attribution de RSU est exceptionnelle, volontaire et occasionnelle et ne crée aucun droit contractuel ou autre de recevoir des attributions futures de RSU, ou des prestations en lieu et place de RSU, même si des RSU ont été accordées dans le passé ;

(3) toutes les décisions relatives aux attributions futures de RSU, le cas échéant, seront à la seule discrétion de la Société ;

(4) votre participation au Plan est volontaire ;

(5) votre participation au Plan ne constitue pas un droit à un d'emploi auprès de l'Employeur ou être interprétée comme formant ou modifiant un contrat de travail ou de service avec l'Employeur et ne devra pas interférer avec la capacité de l'Employeur à résilier votre emploi ou la relation de services (le cas échéant), à tout moment ;

(6) le RSU et toute action ordinaire acquise dans le cadre du Plan, ainsi que le revenu et sa valeur, sont des éléments extraordinaires qui ne constituent pas une rémunération de quelque sorte que ce soit pour des services rendus à l'Employeur, à la Société ou à toute société mère, filiale, société affiliée ou coentreprise de la Société et qui dépassent le cadre de votre emploi ou de votre contrat de service, le cas échéant ;

(7) sauf accord avec la Société, le RSU et toute action ordinaire acquise dans le cadre du Plan, ainsi que le revenu et sa valeur, ne sont pas attribués en fonction du, ou en relation avec le, service que vous pouvez fournir en tant que directeur de la société ou filiale, société affiliée ou coentreprise de la Société ;

(8) le RSU et toute action ordinaire acquise dans le cadre du Plan, ainsi que le revenu et sa valeur, ne sont pas destinées à remplacer tout droit de pension ou de rémunération ;

(9) le RSU et toute action ordinaire acquise dans le cadre du Plan, ainsi que le revenu et sa valeur, ne font pas partie de la rémunération ou du salaire normal ou prévisible à toutes fins, y compris, mais sans s'y limiter, le calcul du paiement de toute indemnité de rupture de contrat, de démission, de cessation d'emploi, de redondance, de licenciement, de fin de services, des primes, des récompenses pour longs états de service, de pension ou de retraite ou des prestations sociales ou d'autres paiements semblables et ne doivent, en aucun cas, être considérées comme une rémunération pour, ou relative, de quelque manière que ce soit, aux services rendus dans le passé à l'Employeur, à la Société ou à toute société mère, filiale, société affiliée ou coentreprise de la Société ;

(10) la valeur future des actions ordinaires qui sous-tend l'action ordinaire est inconnue et ne peut être prédite avec certitude ;

(11) aucune réclamation ou aucun droit à rémunération ou pour dommages et intérêts ne doit découler de la résiliation du RSU en raison de la cessation de votre emploi par la Société ou l'Employeur (pour quelque raison que ce soit et qu'elle soit en violation des droits de travail dans la juridiction dans laquelle vous êtes employé(e) ou des conditions de votre contrat de travail, le cas échéant) et en contrepartie de l'attribution de RSU, vous acceptez de n'engager aucune réclamation/action à l'encontre la Société ou de l'Employeur, ni contre sa société mère, ses filiales, ses sociétés affiliées ou coentreprises ;

(12) aux fins du RSU, votre relation d'emploi sera considérée comme résiliée à partir de la date à laquelle vous ne fournirez plus de services à l'Employeur ou à la Société ou à toute société mère, filiale, société affiliée ou coentreprise (quelle que soit la raison de cette résiliation ou qu'elle soit déclarée ultérieurement invalide ou qu'elle enfreigne les lois du travail de la juridiction dans laquelle vous êtes employé(e) ou les conditions de votre contrat de travail, le cas échéant), et sauf mention contraire expressément stipulée dans le présent document, votre droit d'acquérir le RSU conformément au Plan, le cas échéant, sera résilié à cette date et ne sera pas prolongé par un préavis, une période de « dispense de travail » ou une période autorisée par la législation locale ; le Comité de rémunération et d'avantages sociaux du Conseil d'administration de la Société ou son délégué (le « Comité ») chargé d'administrer le plan a le pouvoir discrétionnaire exclusif de déterminer le moment auquel vous ne fournissez plus de services aux fins de l'attribution (y compris si vous pouvez fournir des services pendant une période d'absence spécifique) ;

(13) le RSU et les prestations relatives au Plan, le cas échéant, ne sont pas transférées automatiquement à une autre société dans le cas d'une fusion, d'une acquisition ou d'un transfert de responsabilité ;

(14) la Société ne propose pas de conseils d'ordre fiscal, juridique ou financier et ne formule aucune recommandation par rapport à votre participation au Plan ou à l'acquisition ou à la vente d'actions sous-jacentes. Vous êtes invité(e) à consulter vos

conseillers personnels en matière fiscale, juridique ou financière concernant la décision de participer au Plan et avant de prendre toute mesure liée à ce Plan ; et

(15) ni l'Employeur ni la Société ou toute société mère, filiale, société affiliée ou coentreprise ne pourra être tenue responsable de toute fluctuation du taux de change entre votre devise locale et le cours du dollar américain qui pourrait affecter la valeur du RSU ou tout montant qui vous est dû conformément à l'acquisition du RSU, la vente subséquente d'actions acquises conformément au Plan ou la perception de dividendes ou d'équivalents de dividendes.

VI. CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES

La Société est située au 2000 Galloping Hill Road, Bâtiment K-1 Kenilworth, New Jersey, Etats-Unis 07033 et attribue à ses employés ou ceux de toute société mère, filiale, société affiliée ou coentreprise de la Société, l'opportunité de participer au Plan, à sa seule discrétion. Si vous désirez participer au Plan, vous comprenez que vous devez revoir les informations suivantes au sujet des pratiques relatives au traitement des données par la Société et déclarez votre consentement.

(1) Collecte et Utilisations des Données personnelles. La Société collecte, traite et utilise vos données personnelles, y compris, mais sans s'y limiter, votre nom, votre adresse, votre adresse mail et votre numéro de téléphone, votre date de naissance, votre numéro d'assurance sociale ou tout autre numéro d'identification, votre salaire, votre nationalité, l'intitulé de votre poste, toute action ordinaire ou tout poste d'administrateur détenus dans la Société, ainsi que les détails de toutes les Primes attribuées, annulées, acquises, non échues ou en suspens en votre faveur, que la Société a reçues de vous ou de votre Employeur. Si la Société vous offre l'opportunité de participer au Plan, alors la Société collectera vos données personnelles dans le but de vous remettre des actions et de mettre en œuvre et de gérer le plan. Votre consentement sera la base légale sur laquelle la Société pourra fonder le traitement de vos données personnelles.

(2) Les administrateurs du Plan. La Société transfère les données du participant à Morgan Stanley, un administrateur indépendant basé aux Etats-Unis, qui assiste la Société dans la mise en œuvre, l'administration et la gestion du Plan. La Société pourra, dans le futur, choisir un autre administrateur et partager les données du participant à tout autre société qui aura le même rôle. L'administrateur de la Société ouvrira un compte à votre nom. Il vous sera demandé par l'administrateur d'accepter les conditions et les pratiques tenant au traitement de vos données, votre acceptation étant une condition à votre capacité à participer au Plan.

(3) Transferts internationaux des Données personnelles. La Société et ses administrateurs sont basés aux Etats-Unis. Si vous êtes en dehors des Etats-Unis, vous comprenez que votre Etat a des lois de protection de la confidentialité différentes de celles existantes aux Etats-Unis. Par exemple, la Commission Européenne a institué une convention d'adéquation limitée à l'égard des Etats-Unis qui ne s'applique que dans la mesure où le registre des entreprises couvre le programme américano-européen Privacy Shield, qui est ouvert aux sociétés assujetties à la compétence de la Federal Trade Commission. Votre consentement sera la base légale sur laquelle la Société

pourra fonder le traitement de vos données personnelles.

(4) Conservation des Données personnelles. La Société utilisera vos données personnelles aussi longtemps que cela sera nécessaire pour la mise en œuvre, l'administration et la gestion de votre participation au Plan ou comme requis pour satisfaire à la législation et aux règlements applicables, incluant les règles fiscales et les lois relatives aux valeurs mobilières.

(5) Participation volontaire et conséquences d'un refus de consentement ou d'un retrait. Votre participation au Plan et votre consentement sont purement volontaires. Vous pouvez refuser ou retirer votre consentement à tout moment. Si vous ne consentez pas ou si vous retirez votre consentement, vous ne pouvez pas participer au Plan. Cela n'aura pas d'incidence sur votre salaire en tant qu'employé ; vous perdriez simplement les opportunités offertes par la Plan.

(6) Droits des personnes concernées. Vous avez un certain nombre de droits en vertu des lois sur la protection des données dans votre pays. Selon l'endroit où vous êtes basé, vos droits peuvent inclure le droit de (i) demander l'accès ou des copies des données personnelles que la Société traite, (ii) rectifier les données incorrectes, (iii) supprimer les données, (iv) d'exiger des restrictions quant au traitement des données, (v) demander la portabilité des données, (vi) déposer plainte auprès des autorités compétentes de votre pays, et/ou (vii) demander une liste avec les noms et adresses des destinataires potentiels de vos données personnelles. Pour obtenir des informations supplémentaires concernant vos droits ou pour exercer vos droits, vous êtes invité(e) à contacter la Société à l'adresse suivante : Global Privacy Office, 351 N. Sumneytown Pike, North Wales, Pennsylvania U.S.A. 19454.

(7) La collecte, l'utilisation et le transfert de vos données personnelles pour les besoins de la mise en œuvre, l'administration et la gestion de votre participation au Plan sont conduites conformément à la Politique globale de protection des données personnelles ("Global Privacy and Data Protection Policy") de la Société. Vous comprenez également que la Société peut s'appuyer sur une base juridique différente pour le traitement ou le transfert de données à l'avenir et/ou vous demander de fournir un autre consentement à la confidentialité des données. Le cas échéant, et à la demande de la Société, vous acceptez de fournir à la Société ou à l'Employeur (ou à tout autre reconnaissance, accord ou consentement) que la Société et/ou l'Employeur peut juger nécessaire d'obtenir en vertu des lois sur la protection des données dans votre pays, maintenant ou à l'avenir. Vous comprenez que vous ne pourrez pas participer au Plan si vous ne signez pas de reconnaissance, d'accord ou de consentement tel que requis par la Société et/ou l'Employeur.

Si vous êtes d'accord avec les pratiques de traitement des données décrites dans la présente, vous pourrez y consentir en cliquant sur l'icône "Accepter" sur le site Web de Morgan Stanley.

VII. DROIT APPLICABLE

Ce document ne peut être modifié que par un autre accord écrit entre les parties. Ce document sera interprété et appliqué selon les lois de l'État du New Jersey, États-Unis (sans égard aux dispositions de son texte de loi). Aux fins de porter tout litige en justice résultant directement ou indirectement de la relation entre les parties mentionnées par cette attribution ou par ce document,

les parties se soumettent et consentent par les présentes à la juridiction exclusive de l'État du New Jersey et acceptent que ces litiges soient uniquement portés devant les tribunaux du Comté de Hunterdon, au New Jersey, ou dans les tribunaux fédéraux des États-Unis pour le district du New Jersey, et dans aucun autre tribunal, où cette attribution est faite et/ou est à effectuer.

VIII. LANGUE

Si vous avez reçu ce document, ou tout autre document relatif au RSU ou au Plan, traduit dans une langue autre que l'anglais et si la version traduite est différente de la version anglaise, cette dernière version fera foi, sauf disposition contraire de la législation locale.

IX. DIVISIBILITÉ

Les dispositions de ce document sont divisibles et si une ou plusieurs des dispositions sont déterminées comme étant illégales ou inapplicables, en totalité ou en partie, les dispositions restantes seront néanmoins obligatoires et exécutoires.

X. RENONCIATION

Vous reconnaissez que toute renonciation à une violation d'une disposition du présent document par la Société ne constitue pas une renonciation à toute autre disposition du présent document ou à une violation ultérieure de votre part ou de la part de tout autre bénéficiaire.

XI. ACCEPTATION ÉLECTRONIQUE

La Société peut, à sa seule discrétion, décider de délivrer tout document lié aux RSU ou RSU futures qui peuvent être attribuées dans le cadre du Plan par voie électronique ou demander votre consentement à participer au Plan par voie électronique. Vous consentez par les présentes à recevoir ces documents par transmission électronique et acceptez de participer au Plan au travers d'un système en ligne ou électronique établi et maintenu par la Société ou un tiers désigné par la Société.

XII. SUPPLÉMENT SPÉCIFIQUE DU PAYS

L'attribution des RSU sera soumise à toute stipulation particulière énoncée dans le supplément d'information spécifique de votre pays, le cas échéant. Si vous déménagez dans l'un des pays inclus dans le supplément au cours de la durée de vie du RSU, les dispositions particulières pour le pays en question s'appliqueront à vous, dans la mesure où la Société estime que l'application de telles dispositions est nécessaire ou souhaitable afin de se conformer aux lois locales ou de faciliter la gestion du Plan.

XIII. LOIS CONTRE LE DELIT D'INITIÉ/LES PRATIQUES COMMERCIALES ABUSIVES

Vous reconnaissez que, selon votre pays, vous ou votre courtier dans votre Etat de résidence ou celui correspondant au lieu dans lequel les actions sont cotées, pouvez être soumis à des restrictions contre le délit d'initié et/ou des lois contre les pratiques commerciales abusives, susceptibles d'affecter votre droit/capacité à accepter, acquérir, vendre ou disposer d'une autre façon des actions ordinaires (*par ex.*, des RSU) ou les droits attachés à la valeur des actions ordinaires dans le cadre du Plan, tant que vous êtes suspecté de détenir des « informations d'initié » concernant la Société (comme défini par

les lois ou les règlements en vigueur dans les juridictions applicables ou votre pays). La législation locale et les règlements applicables en matière de délit d'initié peuvent interdire l'annulation ou la modification des ordres que vous avez passés avant de détenir des informations privilégiées. De plus, il pourrait vous être interdit (i) de divulguer l'information privilégiée à un tiers (autrement que sur la base du "besoin de savoir") et (ii) de donner des conseils à des tiers ou de les amener à acheter ou à vendre des titres. Vous devez garder à l'esprit que les tiers comprennent les collègues de travail. Les restrictions régies par ces lois et réglementations sont distinctes et s'ajoutent aux restrictions qui peuvent être imposées par les politiques de la Société contre le délit d'initié.

Vous comprenez qu'il vous incombe de vous assurer du respect de toute restriction et qu'il vous est conseillé de consulter votre conseiller juridique personnel à ce sujet.

XIV. COMPTE/ACTIF À L'ÉTRANGER, CONTRÔLE DES TAUX DE CHANGE ET DÉCLARATION DE REVENUS

Vous reconnaissez que, selon votre pays, vous pouvez être soumis aux exigences relatives à la détention d'un compte/actif à l'étranger, au contrôle des taux de change et à la déclaration de revenus à la suite d'une acquisition de toute action ordinaire ou d'espèces (y compris les équivalents de dividendes, les dividendes et les produits de la vente d'actions ordinaires) provenant de votre participation au Plan, dans, vers ou depuis un compte bancaire/de courtage ou toute entité légale en dehors de votre pays. Les lois en vigueur dans votre pays peuvent exiger la déclaration de ces comptes, actifs, les soldes relatifs, la valeur de ceux-ci et/ou les transactions y relatives aux autorités compétentes dudit pays. Vous reconnaissez que vous êtes responsable d'assurer la conformité à toute exigence relative à la détention d'un compte/actif à l'étranger, au contrôle des taux de change et à la déclaration de revenus. Vous êtes invité à vous adresser à votre conseiller juridique personnel à ce propos.

XV. IMPOSITION D'AUTRES EXIGENCES

La Société se réserve le droit d'imposer d'autres exigences sur le RSU et sur les actions ordinaires acquises en vertu de la Prime en RSU, dans la mesure jugée utile ou souhaitable par la Société afin de se conformer aux lois locales ou de faciliter l'administration du Plan et de vous demander de signer tout accord ou engagement supplémentaire qui peut être nécessaire pour réaliser ce qui précède.

XVI. GESTION

Le Comité est responsable de l'interprétation de cette attribution, y compris le droit d'interpréter les dispositions du plan qui sont litigieuses ou douteuses, et peut établir, modifier et interpréter les règles et réglementations qu'il juge nécessaires ou souhaitables pour la bonne gestion de cette attribution. Toute décision ou mesure prise par le Comité, ou que celui-ci doit prendre, découlant de ou relative à la construction, la gestion, l'interprétation et l'effet de cette attribution sera, dans la mesure maximale autorisée par la loi applicable, à sa discrétion absolue (sauf dispositions contraires expresses dans les présentes) et sera finale, définitive et liera la Société, tous les collaborateurs admissibles et toute personne faisant réclamation sous ou par tout collaborateur admissible. Toutes les décisions prises par le Comité, y compris, sans s'y limiter, les déterminations des collaborateurs admissibles, la forme, le montant et le calendrier des mesures incitatives, les modalités et les dispositions des mesures incitatives et les écrits attestant des mesures incitatives, n'ont pas besoin d'être uniformes et peuvent être faites de façon sélective chez les collaborateurs admissibles qui reçoivent, ou qui sont admissibles pour recevoir, des mesures incitatives en vertu des présentes, que ces collaborateurs admissibles soient positionnés de façon similaire ou non.

Pour de plus amples informations sur l'attribution de la RSU, vous pouvez accéder à la page d'accueil des récompenses mondiales à long terme de Merck à l'adresse <http://one.merck.com>

Annexe A

Recouvrement de rémunération pour violations de conformité

POLITIQUES ET PROCÉDURES

Politique

Il s'agit de la politique du comité de rémunération et des avantages sociaux du conseil d'administration (le « Comité ») selon laquelle le comité fera usage de son pouvoir discrétionnaire pour déterminer de la recherche du recouvrement d'un bonus et/ou d'une autre rémunération incitative versée ou accordée à un collaborateur concerné, conformément à une période de performance commençant après le 31 décembre 2013, qui détermine, en consultation avec le Comité d'audit, que : a) l'employé concerné a commis une faute, ou échoué dans la supervision d'un employé ayant commis une faute, ce qui a donné lieu à une violation de la politique sur le matériel relatif à la recherche, le développement, la fabrication, les ventes ou le marketing des produits de la Société ; et b) le Comité juge si la violation de la politique sur le matériel a causé un important préjudice à la Société, comme le définit la présente politique. L'usage du pouvoir discrétionnaire peut prendre en compte les considérations jugées pertinentes par le Comité.

Définitions

1. « Recouvrement » est défini pour inclure toutes les actions suivantes dans les limites autorisées par la loi : (a) réduire la quantité d'une prime actuelle ou future ou une autre rémunération incitative en argent comptant ou non, (b) demander le remboursement d'une prime ou une autre rémunération incitative versée en argent comptant conformément à la période de performance la plus récente, (c) annuler une partie de la prime à venir en période d'acquisition, (d) annuler une partie de la prime acquise pendant la précédente période de douze mois, (e) demander le retour des parts versées au moment de l'acquisition et/ou le remboursement des produits provenant de la vente d'une prime d'équité, et (f) toute autre méthode de réduction de la rémunération globale versée à un employé pour une période précédente de douze mois ou une période actuelle ou future.

2. Une « Violation de la politique sur le matériel » est définie comme une violation importante de la politique de l'entreprise relative à la recherche, au développement, à la fabrication, aux ventes, ou au marketing des produits de l'entreprise.
3. Un « Employé concerné » est un employé dans la bande 600 ou supérieure qui (i) a commis une faute résultant d'une violation de la politique sur le matériel, ou (ii) qui a échoué dans sa responsabilité à gérer ou à surveiller la conduite d'un employé ayant commis une faute résultant d'une violation de la politique sur le matériel.
4. « Préjudice significatif » signifie un impact négatif important sur la réputation ou les résultats d'exploitation financiers de l'entreprise.

Procédures

1. Le comité, agissant en consultation avec le comité d'audit, doit administrer cette politique et avoir une discrétion totale dans l'interprétation et la prise de décision sous cette politique, sous réserve de l'approbation de l'ensemble du conseil administratif dans le cas d'une décision de chercher ou de renoncer à un recouvrement de l'administrateur général.
2. L'avocat général, en consultation avec le chef de l'éthique, de la conformité et le vice-président exécutif, les ressources humaines, est chargé de déterminer si une affaire doit être transmise au comité pour un examen en vertu de cette politique et doit assister le comité dans son examen. Le comité peut consulter d'autres comités du conseil ainsi que des conseillers internes ou externes selon ce qu'il juge approprié.
3. Si le Comité, agissant en consultation avec le Comité d'audit, juge qu'il y a une base de recherche de recouvrement dans le cadre de cette politique, il doit exercer son pouvoir discrétionnaire pour déterminer au cas par cas dans quelle mesure et de quelle manière, rechercher le recouvrement.
4. Dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire, le Comité peut prendre en compte, selon ce qu'il juge approprié, tous les faits et circonstances d'une affaire particulière ainsi que les intérêts généraux de l'Entreprise.

Délégation à la gestion de certaines décisions de recouvrement

Le Comité délègue à l'administrateur général (qui peut déléguer à son tour selon qu'il juge nécessaire) l'autorité pour administrer cette politique et prendre toutes les décisions concernant les employés concernés qui ne sont pas fonctionnaires de la section 16 de la Société. Les fonctionnaires de la section 16 sont des employés de l'entreprise qui sont soumis à la section 16 de l'article sur la bourse des valeurs mobilières de 1934. Le département de gestion doit informer le comité de toutes les décisions positives sur la recherche de recouvrement relative à cette délégation.

Divulgaration des décisions de recouvrement

La Société se conformera à toutes les lois et réglementations applicables sur les valeurs mobilières, ainsi qu'aux exigences de divulgation de la commission de bourse des valeurs concernant la rémunération des dirigeants. L'entreprise peut également, mais sans obligation, fournir une divulgation requise par la loi selon la nécessité et déterminer qu'une telle divulgation va dans le meilleur intérêt de l'entreprise et des ses actionnaires.

Divers

Aucun élément de cette politique ne doit limiter ou affecter ce qui suit : 1) capacité de gestion pour la prise de mesures disciplinaires à l'égard de tout employé concerné; 2) la capacité du comité à utiliser son pouvoir discrétionnaire négatif à l'égard des objectifs de performance sur la rémunération incitative à tout moment, ou 3) la capacité de gestion ou du comité à réduire le montant (totalement ou partiellement) d'une prime actuelle ou future ou d'une autre rémunération incitative en argent comptant ou non d'un cadre ou un autre employé pour une raison quelconque et dans les limites autorisées par la loi. Rien dans la présente politique ne peut remplacer, limiter ou affecter la politique de récupération fiscale des primes EIP sur le retraitement significatif des résultats financiers et/ou la politique de récupération fiscale des PSU sur le retraitement des résultats financiers.

CONDICIONES 2019
DE CONCESIÓN DE ACCIONES RESTRINGIDAS (RESTRICTED STOCK UNITS)
PARA EMPLEADOS NO RESIDENTES EN EE.UU. CON ARREGLO AL
PLAN 2010 DE CONCESIÓN DE INCENTIVOS EN ACCIONES DE MERCK & CO., INC.

Este es un resumen de las condiciones aplicables a la adjudicación de Restricted Stock Units ("RSU") que Merck & Co., Inc. ("Merck" o la "Compañía") le concede de conformidad con el presente documento. Es posible que las Adjudicaciones de RSU que se hayan concedido en el pasado o se concedan en el futuro estén sujetas a condiciones diferentes.

Tipo de concesión:	RSU – Anual
Fecha de concesión:	3 de mayo de 2019
Fecha de devengo:	
3 de mayo de 2020	Primer aniversario: 33.333%
3 de mayo de 2021	Segundo aniversario: 33.33
3 de mayo de 2022	Tercer aniversario: Saldo

(2) Asimismo, esta Adjudicación de RSU está sujeta a los términos, condiciones y disposiciones del suplemento establecido específicamente para su país de residencia y el presente documento.

B. Periodo Restringido. El Periodo Restringido es el periodo al que se restringe la Adjudicación de RSU y con respecto al cual pueden perderse las RSU. El Periodo Restringido finalizará, con respecto a un tercio de esta Adjudicación de RSU, en el Primer, Segundo y Tercer aniversarios de la Fecha de Concesión, tal y como se muestra en el cuadro anterior, salvo que concluya anticipadamente de conformidad con el Aparado II siguiente. No se aplican derechos de voto a esta Adjudicación de RSU. No se adjudicarán fracciones de acciones: todos los cálculos están sujetos a redondeo.

C. Cantidades equivalentes a dividendos. Durante el Periodo Restringido, se devengarán cantidades equivalentes a dividendos a favor del titular ("usted") en la medida en que la Compañía pague dividendos sobre sus acciones ordinarias. El pago de tales cantidades equivalentes a dividendos se efectuará, sin intereses o ganancias, en el momento del reparto de los dividendos. En el supuesto de que cualquier parte de esta Adjudicación de RSU caduque, se pierda o expire, no se acreditará ni abonará ninguna cantidad equivalente a dividendos con respecto a dicha parte. El importe de cualquier pago de cantidades equivalentes a dividendos se reducirá en la medida necesaria para que la Compañía cumpla sus obligaciones fiscales o en materia de retención, tal y como se describe en el Apartado IV. Usted no tendrá derechos como accionista, incluyendo derechos de voto, hasta que las acciones sean emitidas a su favor una vez finalizado el Periodo Restringido.

D. Reparto. A la finalización del Periodo Restringido,

I. INFORMACIÓN GENERAL

A. Documentos principales de concesión

(1) Esta Adjudicación de RSU está sujeta a los términos, condiciones y disposiciones del Plan 2010 de Concesión de Incentivos en Acciones de Merck & Co., Inc., incluyendo cualquier subplan que se recoja en dicho documento respecto de su país de residencia (el "Plan").

AVISO IMPORTANTE: Para que esta concesión se haga efectiva, es necesario que la acepte expresamente. Para aceptar la concesión, DEBERÁ iniciar sesión en el sitio web de Morgan Stanley

(<http://www.morganstanley.com/spc/knowledge/managing-equity/managing-your-existing-awards/accepting-awards-grants/>)

Siga el procedimiento descrito en el sitio web de Morgan Stanley para aceptar su Adjudicación de RSU en un plazo de 90 días. La falta de aceptación de los términos y condiciones de su Adjudicación de RSU en un plazo de 90 días dará lugar a la Pérdida de la Adjudicación de RSU.

siempre y cuando usted permanezca contratado en dicho momento por su empleador (el “Empleador”) o la Compañía o cualquier sociedad matriz, filial, entidad vinculada o JV (tal y como dicho término se define más adelante) de la Compañía, usted tendrá derecho a recibir un número de acciones ordinarias de Merck igual al número de RSU que hayan dejado de ser restringidas, así como las cantidades equivalentes a dividendos que se hayan devengado con respecto a dicha parte (con sujeción a lo dispuesto en el Apartado IV).

E. Cumplimiento del Artículo 409A. Lo dispuesto en este párrafo únicamente será de aplicación en la medida en que usted tenga la condición de sujeto pasivo de EE.UU. y la Compañía determine que usted es un “empleado especificado” (*specified employee*) en el sentido previsto en Artículo 409A de la Ley Tributaria de EE.UU. (*U.S. Internal Revenue Code*) de 1986, en su versión actualmente vigente (la “Ley”), en el momento de su “baja” (*separation from service*), en el sentido previsto en dicho texto legal. En el supuesto de que este párrafo sea de aplicación, cualesquiera RSU que se habrían liquidado en los seis meses siguientes a su baja no serán liquidadas hasta que sea posible desde un punto de vista administrativo después del primer día del sexto mes siguiente a la baja, y se liquidarán del mismo modo en que lo habrían hecho de no haberse aplicado esta restricción; en el entendimiento de que las cantidades equivalentes a dividendos que de otro modo se habrían devengado se devengarán durante el periodo durante el cual se suspenda el reparto, salvo que la liquidación de tales RSU esté exenta del Artículo 409A de la Ley. No podrá realizarse ninguna distribución de RSU que no cumpla lo dispuesto en el Artículo 409A de la Ley o del texto legal que la suceda.

F. Devolución. Los empleados situados en la Banda 600 y en bandas superiores deberán devolver esta Adjudicación de RSU en el supuesto de que cometan determinados incumplimientos laborales de conformidad con la Política de Devolución de Retribución por Incumplimiento que se adjunta como Anexo A (en su versión vigente en cada momento).

II. FINALIZACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Si su relación laboral con el Empleador, la Compañía o una sociedad matriz, filial, entidad vinculada o JV de la Compañía finaliza durante el Periodo Restringido, su derecho a recibir esta Adjudicación de RSU se determinará de conformidad con lo dispuesto en el

presente Apartado II y en el Apartado V(12).

A. Norma general. Si su relación laboral finaliza durante el Periodo Restringido por cualquier causa distinta de las especificadas en los párrafos siguientes, usted perderá su derecho a recibir esta Adjudicación de RSU (y cualesquiera cantidades equivalentes a dividendos que se hayan devengado) en la fecha de finalización de su relación laboral. Si su relación laboral finaliza conforme a lo descrito en este párrafo y usted es posteriormente recontratado por el Empleador, la Compañía o una sociedad matriz, filial, entidad vinculada o JV, esta concesión caducará de conformidad con lo dispuesto en este párrafo no obstante dicha recontratación.

B. Venta. Si su contrato de trabajo es extinguido durante el Periodo Restringido y la Compañía determina que dicha extinción se debe a la venta de la filial, división o JV a la que usted preste sus servicios, la siguiente parte de su Adjudicación de RSU y de las cantidades equivalentes a dividendos devengadas le será entregada en el momento que hubiera correspondido de haber continuado su relación laboral: un tercio si la relación laboral finaliza en la Fecha de Concesión o con posterioridad a dicha fecha pero antes del primer aniversario de la misma; y la totalidad si la relación laboral finaliza en el primer aniversario de la Fecha de Concesión o con posterioridad a dicha fecha. Usted perderá la parte restante en la fecha de finalización de su relación laboral. Si su relación laboral finaliza conforme a lo descrito en este párrafo y usted es posteriormente recontratado por la Compañía o JV, esta concesión caducará de conformidad con lo dispuesto en este párrafo no obstante dicha recontratación.

C. Finalización involuntaria. Si la Compañía determina que la relación laboral ha finalizado de forma involuntaria durante el Periodo Restringido pero en el Primer aniversario o con posterioridad al mismo, la parte proporcional de la Adjudicación de RSU no devengadas y de las cantidades equivalentes a dividendos devengadas le será entregada en el momento que hubiera correspondido de haber continuado su relación laboral. La parte proporcional será igual el importe íntegro de esta Adjudicación de RSU (se hayan devengado o no) multiplicado por el número de meses transcurridos durante el Periodo Restringido y antes de la fecha de finalización de la relación laboral, dividido entre 36; y reducido en el número de RSU que se hayan devengado de conformidad con el párrafo A. En la fecha de finalización de la relación laboral, usted perderá la parte

restante de las cantidades equivalentes a dividendos devengadas. El supuesto de “finalización involuntaria” incluye la resolución de su contrato de trabajo por parte del Empleador, de la Compañía o de una sociedad matriz, filial, entidad vinculada o JV como consecuencia de una restructuración o amortización de puestos, pero excluye el incumplimiento de sus obligaciones laborales y las razones enumeradas en los párrafos B o D a H de este apartado. Si su relación laboral finaliza conforme a lo descrito en este párrafo y usted es posteriormente recontratado por el Empleador, la Compañía o una sociedad matriz, filial, entidad vinculada o JV, esta concesión caducará de conformidad con lo dispuesto en este párrafo no obstante dicha recontratación.

D. Jubilación. Si su relación laboral finaliza por causa de jubilación durante el Periodo Restringido, la parte proporcional de la Adjudicación de RSU no devengadas y de las cantidades equivalentes a dividendos devengadas le será entregada en el momento que hubiera correspondido de haber continuado su relación laboral. La parte proporcional será igual el importe íntegro de esta Adjudicación de RSU (se hayan devengado o no) multiplicado por el número de meses transcurridos durante el Periodo Restringido y antes de la fecha de finalización de la relación laboral, dividido entre 36; y reducido en el número de RSU que se hayan devengado de conformidad con el párrafo A. En la fecha de finalización de la relación laboral, usted perderá la parte restante de las cantidades equivalentes a dividendos devengadas. En el caso de los adjudicatarios contratados en EE.UU., “jubilación” significa la finalización de la relación laboral en la primera de entre las siguientes fechas: (a) al cumplir 55 años y, como mínimo, 10 años de antigüedad, (b) al cumplir aquella edad y antigüedad que legitimen al jubilado a recibir cobertura sanitaria subvencionada o (c) al cumplir 65 años con independencia de la antigüedad. En el caso de otros empleados, el momento de la “jubilación” será determinado por la Compañía a su exclusiva discreción. La Compañía se reserva el derecho a modificar cualquier definición de jubilación que se establezca a los efectos de esta Adjudicación de RSU y/o a ajustar las consecuencias de la extinción contractual por causa de jubilación para cumplir con la legislación local. Si su relación laboral finaliza conforme a lo descrito en este párrafo y usted es posteriormente recontratado por el Empleador, la Compañía o una sociedad matriz, filial, entidad vinculada o JV, esta concesión caducará de conformidad con lo dispuesto en este párrafo no obstante dicha

recontratación.

E. Fallecimiento. Si su relación laboral finaliza por causa de fallecimiento durante el Periodo Restringido, esta Adjudicación de RSU y cualesquiera cantidades equivalentes a dividendos devengadas serán entregadas en su totalidad a sus herederos o a su beneficiario a la mayor brevedad posible tras su fallecimiento. Si usted fallece durante el Periodo Restringido pero después de la finalización de su relación laboral por las causas enumeradas en los párrafos B, C, D, G o H de este apartado, la parte restante y no perdida de esta Adjudicación de RSU y de las cantidades equivalentes a dividendos devengadas será entregada a sus herederos a la mayor brevedad posible tras su fallecimiento.

F. Incumplimiento laboral. Si la relación laboral finaliza como consecuencia de un incumplimiento laboral intencionado, doloso o grave por parte de usted, con carácter inmediatamente siguiente a la recepción de la notificación de despido correspondiente, usted perderá esta Adjudicación de RSU y cualesquiera cantidades equivalentes a dividendos devengadas.

G. Incapacidad. Si su contrato de trabajo es extinguido durante el Periodo Restringido y la Compañía determina que dicha extinción se debe a la incapacidad, por parte de usted, de desempeñar las funciones propias de su puesto como consecuencia de una enfermedad física o mental que previsiblemente se prolongará durante un periodo mínimo de seis meses o desembocará en su fallecimiento, con independencia de que usted tenga o no derecho a percibir prestaciones por incapacidad con arreglo a cualquier programa de incapacidad aplicable, esta Adjudicación de RSU seguirá devengándose y se entregará de conformidad con las condiciones aplicables como si la relación laboral hubiera continuado, y dicha entrega tendrá lugar en el momento en que los empleados en activo reciban los repartos con respecto a esta Adjudicación de RSU. Si su relación laboral finaliza conforme a lo descrito en este párrafo y usted es posteriormente recontratado por el Empleador, la Compañía o una sociedad matriz, filial, entidad vinculada o JV, esta concesión caducará de conformidad con lo dispuesto en este párrafo no obstante dicha recontratación.

H. Cambio de Control. Si el Empleador, la Compañía o una sociedad matriz, filial, entidad vinculada o JV de la Compañía ponen fin a su relación laboral de forma involuntaria durante el Periodo Restringido sin Causa

antes del segundo aniversario de la formalización de cualquier cambio de control, la Adjudicación de RSU se seguirá devengando de conformidad con las condiciones aplicables como si la relación laboral hubiera continuado y se entregará en el momento en que los empleados en activo reciban los repartos con respecto a la Adjudicación de RSU. Si la Adjudicación de RSU no continúa pendiente tras el cambio de control y no es transformada en otra adjudicación de RSU equivalente, usted tendrá derecho a recibir una cantidad en metálico por la Adjudicación de RSU igual al valor de mercado del precio abonado a los accionistas de Merck por una acción ordinaria de Merck en el cambio de control, cuya cantidad se abonará en los 30 días siguientes a la formalización del cambio de control. Lo dispuesto en este párrafo dejará de aplicarse en el segundo aniversario de la formalización del cambio de control. La definición de “cambio de control” (*change in control*) se recoge en el Plan de Beneficios de Separación por Cambio de Control de Merck & Co., Inc. (*Merck & Co., Inc. Change in Control Separation Benefits Plan*) (excluyendo cualquier Cambio de Control MSD (*MSD Change in Control*)), en el entendimiento, no obstante, de que si las RSU tienen la consideración de “retribución diferida” (*deferred compensation*) en el sentido previsto en el Artículo 409A de la Ley, la definición de cambio de control se modificará en la medida necesaria para cumplir con lo dispuesto en el Artículo 409A.

I. Joint Venture. La prestación de servicios en una joint venture que incluya cualquier otra entidad en la que la Compañía tenga intereses o una participación significativa (la “JV”) no se considerará como una extinción del contrato de trabajo a los efectos de esta Adjudicación de RSU. Dicha prestación de servicios deberá ser aprobada por la Compañía y quedará condicionada a la existencia de una relación laboral con ésta. Las condiciones establecidas en los párrafos A a H anteriores se aplicarán a esta Adjudicación de RSU en tanto usted preste sus servicios a la JV o a dicha entidad. Con independencia de lo establecido en la presente disposición, si usted no opta a recibir ninguna concesión con arreglo al Plan tras un cambio en su relación laboral, su contrato de trabajo se considerará extinguido a los efectos de esta concesión a partir del mencionado cambio.

III. TRANSMISIBILIDAD

Esta Adjudicación de RSU es intransmisible y no podrá

cederse o transmitirse a favor de ningún tercero.

IV. IMPUESTOS

Con independencia de la política aplicada por la Compañía y/o el Empleador en materia de retenciones a cuenta del impuesto sobre renta, pago de cotizaciones a la Seguridad Social, retenciones en nómina, pago a cuenta y demás conceptos fiscales relativos a su participación en el Plan y que le sean legalmente aplicables (los “Conceptos Fiscales”), usted reconoce que la responsabilidad de pago de todos los Conceptos Fiscales corresponde y recaerá en última instancia en usted y que el importe de éstos podrá ser superior al efectivamente retenido por la Compañía y/o el Empleador, en su caso. Usted reconoce asimismo que la Compañía y/o el Empleador (i) no efectúan ninguna manifestación ni asumen ningún compromiso con respecto al tratamiento de los Conceptos Fiscales relativos a cualquier aspecto de la Adjudicación de RSU, incluyendo a título enunciativo, que no limitativo, la concesión, devengo o liquidación de las RSU, la posterior venta de las acciones ordinarias adquiridas a la finalización del Periodo Restringido y la percepción de cualesquiera dividendos y/o cantidades equivalentes a dividendos; y (ii) no se comprometen ni están en modo alguno obligados a estructurar los términos de la concesión ni ningún aspecto de la Adjudicación de RSU de forma que se reduzca o elimine la responsabilidad de usted por los Conceptos Fiscales o lograr un resultado fiscal determinado. Adicionalmente, si ha pasado a ser sujeto pasivo en más de una jurisdicción, usted reconoce que la Compañía y/o el Empleador (o antiguo empleador, en su caso) podrán venir obligados a practicar retenciones a cuenta de Conceptos Fiscales en más de una jurisdicción.

Con carácter previo al hecho imponible o sujeto a retención fiscal, según los casos, usted deberá abonar o acreditar, a satisfacción de la Compañía y/o del Empleador, que ha tomado las medidas oportunas para satisfacer las obligaciones de retención aplicables en lo que respecta a todos los Conceptos Fiscales. En este sentido, usted autoriza a la Compañía y/o al Empleador o a sus respectivos agentes, a su libre elección, para que satisfagan las obligaciones relativas a todos los Conceptos Fiscales a través de alguna o mediante una combinación de las siguientes fórmulas: (i) practicando retenciones sobre el salario o la retribución en metálico que usted perciba de la Compañía, del Empleador y/o de cualquier sociedad matriz,

filial, entidad vinculada o JV; o (ii) practicando retenciones sobre el producto de la venta de las acciones ordinarias adquiridas a la finalización del Periodo Restringido, ya sea mediante venta voluntaria o a través de una venta obligatoria coordinada a través de la Compañía (cuenta de usted conforme a esta autorización); o (iii) reteniendo las acciones ordinarias que se emitirán a la finalización del Periodo Restringido; en el entendimiento, no obstante, de que si usted tiene la condición de directivo (*officer*) de la Compañía en el sentido previsto en el Artículo 16 de la Ley estadounidense del Mercado de Valores, la Compañía practicará una retención sobre las ganancias de la venta de acciones ordinarias de conformidad con lo previsto en el punto (ii) anterior, salvo que la aplicación de dicho método de retención sea problemático de conformidad con la legislación aplicable en materia fiscal o del mercado de valores o tenga consecuencias contables sustancialmente negativas, en cuyo caso las obligaciones por Conceptos Fiscales podrá satisfacerse mediante alguno o una combinación de los métodos descritos en los puntos (i) o (iii) anteriores.

Dependiendo del método de retención, la Compañía podrá retener o contabilizar Conceptos Fiscales considerando las retenciones mínimas legalmente previstas u otros tipos de retención aplicables, incluyendo los tipos impositivos máximos aplicables en la jurisdicción o las jurisdicciones en las que usted preste sus servicios, en cuyo caso, usted recibirá la devolución en metálico de cualesquiera cantidades indebidamente retenidas pero no tendrá ningún derecho sobre el equivalente en acciones ordinarias. Si la obligación relativa a los Conceptos Fiscales es satisfecha mediante la retención de acciones ordinarias, a efectos fiscales, se considerará que se han emitido a favor usted el número total de acciones ordinarias sujetas a las RSU devengadas, sin perjuicio de que se retenga un número determinado de acciones con la finalidad exclusiva de pagar los Conceptos Fiscales adeudados como consecuencia de cualquier aspecto de su participación en el Plan.

Usted abonará a la Compañía o al Empleador cualesquiera Conceptos Fiscales que la Compañía o el Empleador estén obligados a retener como consecuencia de su participación en el Plan y que no puedan ser satisfechos de la forma descrita en el presente Apartado. La Compañía podrá negarse a emitir o entregar las acciones ordinarias o el producto de la venta de acciones si usted incumple sus obligaciones relacionadas con los Conceptos Fiscales.

V. NATURALEZA DE LA CONCESIÓN

Al aceptar la Adjudicación de RSU, usted reconoce y acepta que:

- (1) el Plan ha sido establecido voluntariamente por la Compañía, tiene carácter discrecional y podrá ser modificado, suspendido o cancelado por ésta en cualquier momento;
- (2) la concesión de las RSU tiene carácter extraordinario, voluntario y ocasional y no crea ningún derecho contractual o de otra naturaleza a recibir futuras concesiones de RSU o beneficios en sustitución de RSU, aun cuando las RSU hayan sido concedidas en el pasado;
- (3) la Compañía tendrá competencia exclusiva para decidir sobre futuras concesiones de RSU, en su caso;
- (4) su participación en el Plan tiene carácter voluntario;
- (5) su participación en el Plan no creará ningún derecho a estar contratado, no se interpretará como la formalización o modificación de un contrato de trabajo o de servicios con la Compañía y no afectará a la facultad del Empleador de poner fin a su relación laboral o mercantil (en su caso) en cualquier momento;
- (6) las RSU y cualesquiera acciones ordinarias adquiridas con arreglo al Plan, y los ingresos y el valor de las mismas, son conceptos extraordinarios que no constituyen ningún tipo de retribución por la prestación de cualquier tipo de servicios al Empleador, a la Compañía o a cualquier sociedad matriz, filial, entidad vinculada o JV de la Compañía, y son ajenos al ámbito de su relación laboral o contrato de servicios, en su caso;
- (7) salvo que se acuerde lo contrario con la Compañía, las RSU y cualesquiera acciones ordinarias adquiridas con arreglo al Plan, así como los ingresos y el valor de las mismas, no se conceden en contraprestación por ni en relación con los servicios que usted preste como administrador de la Compañía o de una filial, entidad vinculada o JV de la Compañía;
- (8) las RSU y las acciones ordinarias adquiridas con arreglo al Plan, así como los ingresos y el valor de las mismas, no tienen por objeto sustituir ningún derecho de pensión u otra remuneración;

(9) las RSU y las acciones ordinarias adquiridas con arreglo al Plan, así como los ingresos y el valor de las mismas, no forman parte de la retribución normal o prevista a todos los efectos, incluyendo a título enunciativo, que no limitativo, a efectos del cálculo de cualquier indemnización por rescisión contractual, renuncia, extinción contractual, despido justificado u objetivo o de cualquier liquidación final de haberes, así como a efectos del cálculo de cualquier bonus, incentivo por antigüedad, pensiones o beneficios de jubilación o pagos similares, y en ningún caso deberán tener la consideración de retribución por la prestación de servicios al Empleador, a la Compañía o a cualquier sociedad matriz, filial, entidad vinculada o JV de la Compañía;

(10) el futuro valor de las acciones ordinarias subyacentes en las RSU se desconoce, es indeterminable y no puede predecirse con certeza;

(11) en caso de cancelación de las RSU como consecuencia de la extinción de la relación laboral con la Compañía o el Empleador (por cualquier causa y con independencia de que haya mediado o no una infracción de la legislación laboral de la jurisdicción en la que usted esté contratado o un incumplimiento de las condiciones de su contrato de trabajo, en su caso) no se derivará ningún derecho a percibir una indemnización o compensación, y en contraprestación por la concesión de las RSU, usted se compromete a no reclamar dicha indemnización o compensación a la Compañía, al Empleador o a cualquier sociedad matriz, filial, entidad vinculada o JV;

(12) a los efectos de la Adjudicación de RSU, su relación laboral se considerará extinguida con efectos de la fecha en la que deje de prestar sus servicios al Empleador, a la Compañía o a cualquier sociedad matriz, filial, entidad vinculada o JV (con independencia de la causa de dicha extinción y de que posteriormente se declare que dicha extinción es improcedente o infringe la legislación laboral de la jurisdicción en la que usted esté contratado o incumple las condiciones de su contrato de trabajo, en su caso), y salvo que se establezca expresamente lo contrario en el presente documento, su derecho a devengar las RSU con arreglo al Plan, en su caso, quedará revocado con efectos de dicha fecha y no será ampliado por ningún periodo de preaviso o de permiso retribuido (*garden leave*) o periodo similar previsto en la legislación local; el Comité de Remuneración y Beneficios del Consejo de Administración de la Compañía o su delegado

(el “Comité”), responsable de la administración del Plan, tendrá facultades discrecionales exclusivas para determinar el momento en que usted haya dejado prestar sus servicios a los efectos de la concesión (incluyendo si se puede considerar que usted sigue prestando sus servicios mientras se encuentre en situación de baja);

(13) las RSU y los beneficios previstos en el Plan, en su caso, no se trasladarán automáticamente a otra compañía en caso de fusión, fusión por absorción o cesión de responsabilidad;

(14) la Compañía no está prestando asesoramiento fiscal, jurídico o financiero ni realizando recomendaciones acerca de su participación en el Plan o la adquisición o venta de acciones subyacentes. Consulte su decisión participar en el Plan a sus propios asesores fiscales, jurídicos y financieros y antes de tomar cualquier decisión relacionada con el mismo; y

(15) ni el Empleador ni la Compañía ni ninguna sociedad matriz, filial, entidad vinculada o JV serán responsables de las fluctuaciones del tipo de cambio entre la moneda local de su país de residencia y el dólar estadounidense que puedan afectar al valor de la Adjudicación de RSU o a cualesquiera cantidades que se le adeuden como consecuencia del devengo de la Adjudicación de RSU, la posterior venta de acciones adquiridas con arreglo al Plan o la percepción de dividendos y/o cantidades equivalentes a dividendos.

VI. PROTECCIÓN DE DATOS

La Compañía está situada en 2000 Galloping Hill Road, Building K-1 Kenilworth, New Jersey, EE.UU. 07033 y otorga a sus empleados y a los de cualquier sociedad matriz, filial, entidad vinculada o JV de la Compañía la oportunidad de participar en el Plan a discreción exclusiva de la Compañía. Si desea participar en el Plan, usted reconoce que deberá leer la siguiente información relativa a las prácticas de la Compañía en materia de tratamiento de datos y prestar su consentimiento.

(1) Recogida y utilización de datos. La Compañía recabará, tratará y utilizará aquellos datos personales relativos a usted que reciba a través de usted o de su Empleador, incluyendo su nombre, dirección postal, dirección de correo electrónico y número de teléfono, fecha de nacimiento, número de afiliación a la Seguridad Social u otro número de identificación,

salario, nacionalidad, nombre del puesto de trabajo, acciones ordinarias o cargos en el consejo de administración de la Compañía, y detalles de todas las adjudicaciones, canceladas, devengadas o pendientes a su favor. Si la Compañía le ofrece la oportunidad de participar en el Plan, recabará sus datos personales con el fin de adjudicarle acciones e implementar, administrar y gestionar el Plan. La base jurídica de la Compañía para llevar a cabo el tratamiento de sus datos personales sería el consentimiento prestado por usted.

(2) Proveedores de servicios de administración de planes de acciones. La Compañía transferirá los datos de los partícipes a Morgan Stanley Smith Barney, un proveedor independiente de servicios situado en Estados Unidos que ayuda a la Compañía con la implementación, administración y gestión del Plan. En el futuro, la Compañía podrá elegir a un proveedor de servicios diferente y compartir sus datos con otra compañía que desempeñe una función similar. El proveedor de servicios de la Compañía abrirá una cuenta para usted y le solicitará que acepte por separado sus propias condiciones y prácticas de tratamiento de datos, lo cual constituye una condición para que usted pueda participar en el Plan.

(3) Transferencias internacionales de datos. La Compañía y sus proveedores de servicios están situados en Estados Unidos. Si usted reside fuera de Estados Unidos, tenga en cuenta que las leyes de protección de datos de su país son diferentes de las de Estados Unidos. Por ejemplo, la Comisión Europea ha emitido una decisión de adecuación limitada con respecto a Estados Unidos que se aplica únicamente en la medida en que las empresas se acojan al programa de Escudo de Privacidad UE-EE.UU., que está abierto a las sociedades sobre las que tiene competencia la Comisión Federal del Comercio de EE.UU. La Compañía participa en el programa de Escudo de Privacidad UE-EE.UU. en lo que respecta a los datos de sus empleados. La base jurídica de la Compañía para transferir los datos personales relativos a usted es su consentimiento.

(4) Conservación de datos. La Compañía utilizará los datos personales relativos a usted durante el tiempo que sea necesario para implementar, administrar y gestionar su participación en el Plan en la medida necesario para cumplir sus obligaciones legales o reglamentarias, incluyendo aquellas en materia fiscal y

de seguridad. Cuando la Compañía ya no necesite sus datos personales, lo que generalmente ocurrirá transcurridos siete años desde su participación en el Plan, procederá a eliminarlos de sus sistemas. Si la Compañía conserva los datos durante más tiempo, lo hará para satisfacer sus obligaciones legales o reglamentarias. En tal caso, la base jurídica de la Compañía sería las leyes o normativas aplicables.

(5) Carácter voluntario y consecuencias de la denegación o retirada del consentimiento. Su participación en el Plan y la prestación de su consentimiento tienen carácter exclusivamente voluntario. Usted podrá denegar o retirar su consentimiento en cualquier momento. Si usted no presta su consentimiento o lo retira, no podrá participar en el Plan. Ello no afectaría a su salario como empleado y se traduciría simplemente en la pérdida de las oportunidades vinculadas al Plan.

(6) Derechos como interesado. La legislación sobre protección de datos de su país le reconoce una serie de derechos. Dependiendo de dónde tenga fijada su residencia, sus derechos podrán incluir el derecho a (i) solicitar el acceso a los datos personales cuyo tratamiento lleve a cabo la Compañía o una copia de dichos datos, (ii) rectificar datos incorrectos, (iii) cancelar datos, (iv) restringir su tratamiento, (v) solicitar la portabilidad de sus datos, (vi) presentar denuncias ante las autoridades competentes de su país y/o (vii) solicitar un listado con los nombres y direcciones de cualesquiera posibles destinatarios de sus datos personales. Para solicitar la aclaración de sus derechos o ejercerlos, póngase en contacto con la Compañía a través de la dirección siguiente: Attn: Global Privacy Office, 351 N. Sumneytown Pike, North Wales, Pennsylvania U.S.A. 19454.

(7) La recogida, utilización y transferencia de sus datos personales con el fin de implementar, administrar y gestionar su participación en el Plan se llevan a cabo de conformidad con la Política Global de Privacidad y Protección de Datos de la Compañía. Asimismo, usted reconoce que la Compañía podrá fundamentarse en una base jurídica diferente para llevar a cabo el tratamiento o la transferencia de sus datos en el futuro y/o solicitarle que preste otro consentimiento en materia de privacidad. Si resulta procedente y previa solicitud de la Compañía, usted se obliga a facilitar a la Compañía o a su Empleador un documento de aceptación

debidamente firmado o un documento de consentimiento en materia de privacidad debidamente firmado (o cualesquiera otros documentos de aceptación, acuerdos o consentimientos) en la medida en que la Compañía y/o su Empleador los consideren necesarios de conformidad con las leyes de protección de datos de su país, ya sea actualmente o en el futuro. Usted reconoce que no podrá participar en el Plan si no firma el documento de aceptación, acuerdo o consentimiento que soliciten la Compañía y/o su Empleador.

Si usted está de acuerdo con las prácticas de tratamiento de datos que se describen en esta notificación, declare su aceptación haciendo clic en el icono "Acepto" del sitio web de Morgan Stanley.

VII. LEY APLICABLE

El presente documento podrá ser modificado únicamente mediante la formalización de un acuerdo por escrito entre las partes. El presente documento se interpretará y ejecutará con arreglo a las leyes del Estado de Nueva Jersey, Estados Unidos (sin remisión a sus disposiciones sobre conflictos de leyes). Para la resolución de cualquier controversia que pueda derivarse directa o indirectamente de la relación creada entre las partes en virtud de esta concesión o del presente documento, las partes se someten a la jurisdicción exclusiva del Estado de Nueva Jersey y aceptan que la controversia sea dirimida exclusivamente ante los tribunales del Condado de Hunterdon, Nueva Jersey o ante los tribunales federales de Estados Unidos correspondientes al Distrito de Nueva Jersey, y no así ante otros tribunales, donde se realiza y/o realizará esta concesión.

VIII. IDIOMA

Si usted ha recibido el presente documento o cualquier otro documento relativo a las RSU y/o al Plan traducido a un idioma distinto del inglés y si el significado de la versión traducida difiere del de la versión inglesa, prevalecerá la versión en inglés, salvo que la legislación local establezca lo contrario.

IX. NULIDAD PARCIAL

Las disposiciones del presente documento son independientes, por lo que si una o varias disposiciones

son declaradas inválidas o inaplicables total o parcialmente, dicha circunstancia no afectará a la validez o aplicabilidad de las disposiciones restantes.

X. RENUNCIA

Usted reconoce que la renuncia, por parte de la Compañía, a exigir la subsanación del incumplimiento de cualquier disposición del presente documento no constituirá ni se interpretará como una renuncia a exigir el cumplimiento de cualquier otra disposición del presente documento o la subsanación de cualquier incumplimiento posterior por parte de usted o de cualquier otro adjudicatario.

XI. ACEPTACIÓN POR MEDIOS ELECTRÓNICOS

La Compañía podrá decidir, a su exclusiva discreción, entregar por medios electrónicos cualesquiera documentos relativos a las RSU o a futuras RSU que puedan concederse con arreglo al Plan o solicitar su consentimiento para participar en el Plan por medios electrónicos. Usted presta su consentimiento para que se le entreguen dichos documentos en formato electrónico y, si así se le solicita, para participar en el Plan a través de un sistema online o electrónico establecido y mantenido por la Compañía o un tercero designado por ésta.

XII. SUPLEMENTO ESPECÍFICO DE SU PAÍS

La Adjudicación de RSU estará sujeto a las disposiciones especiales que se recogen en el suplemento establecido específicamente para su país de residencia, en su caso. Si usted se traslada a alguno de los países indicados en el suplemento específico durante el plazo de las RSU, estará sujeto a las disposiciones especiales correspondientes al país en cuestión en la medida en que la Compañía determine que la aplicación de tales disposiciones es necesaria o conveniente para cumplir con la legislación local o facilitar la administración del Plan.

XIII. USO DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA/LEGISLACIÓN EN MATERIA DE ABUSO DE MERCADO

Usted reconoce que, dependiendo de cuál sea su país de residencia o el de su intermediario financiero o el país en el que coticen las acciones ordinarias, podrá estar sujeto

a restricciones en materia de uso de información privilegiada y/o a leyes en materia de abuso de mercado, que podrían afectar a su capacidad para aceptar, adquirir, vender o enajenar acciones ordinarias, derechos sobre acciones ordinarias (por ejemplo, RSU) o derechos vinculados al valor de las acciones ordinarias con arreglo al Plan durante el periodo de tiempo que se considere que usted tiene en su poder "información privilegiada" relativa a la Compañía (tal y como dicho término se defina en las leyes o normativas de las jurisdicciones aplicables o de su país de residencia). Las leyes y normativas locales en materia de uso de información privilegiada pueden prohibir la cancelación o modificación de las órdenes que usted haya colocado antes de tener en su poder información privilegiada. Asimismo, usted puede tener prohibido (i) revelar la información privilegiada a otros terceros (salvo en la medida en que sea necesario), y (ii) "dar pistas" a otros terceros o instarles de algún otro modo a comprar o vender valores. Tenga en cuenta que el término "terceros" incluye a sus compañeros de trabajo. Las restricciones que establezcan tales leyes o normativas son independientes de las que pueda imponer cualquier política de la Compañía en materia de uso de información privilegiada y se aplicarán con carácter adicional a las mismas. Usted reconoce que es responsable de cumplir cualesquiera restricciones aplicables y, por tanto, deberá consultar este asunto con su propio asesor jurídico.

XIV. DECLARACIÓN DE BIENES/CUENTAS EN EL EXTRANJERO; CONTROL DE CAMBIOS Y DECLARACIÓN TRIBUTARIA

Usted reconoce que, dependiendo de cuál sea su país de residencia, podrá estar sujeto a requisitos en materia de declaración de bienes/cuentas en el extranjero, control de cambios y/o declaración tributaria como consecuencia de la compra de acciones ordinarias o la percepción de dinero en efectivo (incluyendo con respecto a la percepción de dividendos, de cantidades equivalentes a dividendos o del producto de la venta de acciones ordinarias) derivada de su participación en el Plan, en, a y/o de una cuenta bancaria/de corretaje o una entidad legal situada fuera de su país de residencia. Puede que la legislación aplicable de su país de residencia le obligue a declarar a las autoridades competentes de dicho país la existencia de tales bienes y el valor de los mismos, tales cuentas y los saldos existentes en las mismas y/o las operaciones

relacionadas. Usted reconoce que es responsable de cumplir los requisitos aplicables en materia de declaración de bienes/cuentas en el extranjero, control de cambios y/o declaración tributaria y deberá consultar este asunto con su propio asesor jurídico.

XV. IMPOSICIÓN DE OTROS REQUISITOS

La Compañía se reserva el derecho a imponer otros requisitos con respecto a las RSU y las acciones ordinarias adquiridas con arreglo a la Adjudicación de RSU en la medida en que lo considere necesario o conveniente para cumplir con la legislación local o facilitar la administración del Plan, y podrá asimismo exigirle que firme cualquier documento o acuerdo adicional que sea necesario a tal efecto.

XVI. ADMINISTRACIÓN

El Comité es responsable de interpretar esta concesión, incluyendo el derecho a interpretar cualquier disposición del Plan que sea dudosa o sobre la que surja una controversia, y podrá establecer, modificar e interpretar todos aquellos reglamentos y normas que considere necesarios o convenientes para la adecuada administración de esta concesión. En la máxima medida permitida por la legislación aplicable, el Comité adoptará, a su exclusiva discreción, todas las decisiones y realizará todas las actuaciones relacionadas con la interpretación y administración y los efectos de esta concesión (salvo que se establezca expresamente lo contrario en el presente documento) y tales decisiones y actuaciones serán definitivas, vinculantes y concluyentes para la Compañía, todos los empleados elegibles y cualquier persona que reivindique cualquier derecho a través de un empleado elegible. Las determinaciones que realice el Comité incluyendo, sin limitación alguna, en cuanto a los empleados elegibles, la forma, cuantía y fecha de los incentivos, las condiciones y disposiciones de los incentivos y los documentos acreditativos de los mismos, no serán necesariamente uniformes y podrán realizarse de forma selectiva ente empleados elegibles que reciban o puedan optar a recibir incentivos con arreglo al Plan, tengan o no dichos empleados elegibles una situación similar.

Para obtener información adicional en relación con su Adjudicación de RSU, acceda a la página de inicio sobre Incentivos a Largo Plazo de Merck Global entrando en <http://one.merck.com>

POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

Política

El Comité de Remuneración y Beneficios del Consejo de Administración (el “Comité”) decidirá a su exclusiva discreción si reclamar la Devolución de cualquier bonus y/o retribución en incentivos que se haya satisfecho o adjudicado a un Empleado Afectado con respecto a cualquier periodo de desempeño a partir del 31 de diciembre de 2013, en caso de que determine, previa consulta al Comité de Auditoría: a) que el Empleado Afectado ha cometido un incumplimiento laboral o no ha supervisado razonablemente a un empleado que haya cometido un incumplimiento laboral constitutivo de una Infracción Grave de una Política relacionada con la investigación, el desarrollo, la fabricación, las ventas o el marketing de productos de la Compañía; y b) que la Infracción Grave de una Política ha ocasionado un Perjuicio Significativo a la Compañía, tal y como dichos términos se definen en esta política. Al ejercer sus facultades discrecionales, el Comité podrá tener en cuenta aquellas consideraciones que, en su caso, considere pertinentes.

Definiciones

1. El término “Devolución” incluye todas las actuaciones siguientes en la medida permitida por la legislación aplicable: (a) reducir el importe de un bonus actual o futuro o de una adjudicación actual o futura de incentivos en metálico o no, (b) reclamar la devolución de un bonus o una adjudicación de incentivos en metálico que se haya satisfecho con respecto al periodo de desempeño completado más reciente, (c) cancelar la totalidad o una parte de una adjudicación en acciones devengadas a futuro, (d) cancelar la totalidad o una parte de una adjudicación de acciones que se hayan devengado en los doce meses anteriores, (e) exigir la devolución de acciones entregadas a su devengo y/o la devolución de cualquier cantidad recibida por la venta de una adjudicación de acciones que, en cada caso, se hayan devengado en los doce meses anteriores, y (f) cualquier otro método de reducción de la remuneración total satisfecha a un empleado en cualquier periodo de doce meses anterior o en cualquier periodo presente o futuro.

2. El término “Infracción Grave de una Política” se define como una infracción grave de una política de la Compañía relacionada con la investigación, el desarrollo, la fabricación, las ventas o el marketing de productos de la Compañía.

3. Un “Empleado Afectado” es un empleado situado en la Banda 600 o en bandas superiores (i) que ha cometido un incumplimiento laboral constitutivo de una Infracción Grave de una Política; o (ii) que ha incumplido sus responsabilidades de supervisión al no gestionar o monitorizar razonablemente la conducta de un empleado que ha cometido un incumplimiento laboral constitutivo de una Infracción Grave de una Política.

4. “Perjuicio Significativo” significa un impacto sustancialmente negativo en los resultados financieros y operativos o en el prestigio de la Compañía.

Procedimientos

1. El Comité, previa consulta al Comité de Auditoría, administrará esta política y gozará de plenas facultades discrecionales para interpretarla y realizar toda las determinaciones contempladas en la misma, debiendo obtener la aprobación unánime del Consejo de Administración cuando se trate de una determinación para exigir o renunciar a una Devolución por parte del Presidente Ejecutivo.

2. El Director de Asesoría Jurídica, previa consulta al Director de Ética y Cumplimiento Normativo y al Director de Recursos Humanos, deberá decidir si somete un asunto al Comité para su evaluación de conformidad con esta política y será responsable de prestar asistencia al Comité en dicha evaluación. El Comité podrá consultar con otros Comités del Consejo y con los asesores internos o externos que considere oportuno.

3. Si el Comité, actuando en consulta con el Comité de Auditoría, determina que existen motivos para reclamar una Devolución con arreglo a esta política, ejercerá sus facultades discrecionales para determinar, en el caso concreto de cada Empleado Afectado, si, en qué medida y de qué forma reclama la Devolución.

4. Al ejercitar sus facultades discrecionales, el Comité podrá tener en cuenta, si lo considera oportuno, todos los hechos y circunstancias particulares y los intereses generales de la Compañía.

Delegación de determinadas decisiones de Devolución en la dirección

El Comité delega en el Director Ejecutivo (quien podrá delegar a su vez en la persona que considere oportuno) la facultad de administrar esta política y tomar todas las

decisiones relacionadas con la misma en lo que respecta a aquellos Empleados Afectados que no tengan la condición de Directivos (*Officers*) conforme al Artículo 16, entendiéndose como tales aquellos empleados de la Compañía que estén sujetos al Artículo 16 de la Ley estadounidense del Mercado de Valores de 1934. La Dirección informará al Comité en caso de que decida reclamar una Devolución de conformidad con esta delegación de facultades.

Divulgación de las decisiones de Devolución

La Compañía cumplirá todas las leyes y normativas aplicables en materia de valores, incluyendo los requisitos de divulgación impuestos por la *Securities and Exchange Commission* en relación con la remuneración de directivos. Asimismo, la Compañía tendrá el derecho, que no la obligación, de divulgar más información que la exigida legalmente cuando lo considere oportuno y en interés de la Compañía y sus accionistas.

Disposiciones generales

Nada de lo dispuesto en esta política limitará o afectará: 1) la capacidad de la dirección de adoptar medidas disciplinarias frente a cualquier Empleado Afectado; 2) la capacidad del Comité de decidir negativamente respecto de cualquier objetivo de desempeño vinculado a una retribución en incentivos en cualquier momento; o 3) la capacidad del Comité o de la dirección de reducir (total o parcialmente) el importe de un bonus actual o futuro o de una adjudicación actual o futura de incentivos en metálico o no a cualquier directivo o empleado por el motivo que considere oportuno y en la medida permitida por la legislación aplicable. Nada de lo dispuesto en esta política sustituirá, limitará o afectará la política de recuperación de adjudicaciones EIP en caso de reformulación significativa de resultados financieros (*Clawback Policy for EIP Awards Upon Significant Restatement of Financial Results*) y/o la política de recuperación de PSU en caso de reformulación significativa de resultados financieros (*Clawback Policy for PSUs Upon Significant Restatement of Financial Results*).

**BEDINGUNGEN FÜR DIE ZUTEILUNG VON
RESTRICTED STOCK UNITS 2019
AN AUSSERHALB DER U.S.A. BESCHÄFTIGTE MITARBEITER IM RAHMEN DES
AKTIENANREIZPLANS 2010 DER MERCK & CO., INC. (MERCK & CO., INC 2010 INCENTIVE STOCK PLAN)**

Dieses Dokument fasst die für die Ihnen von Merck & Co. Inc. („Merck“ oder die „Gesellschaft“) gewährte und hier näher beschriebene Zuteilung von Restricted Stock Units („RSUs“) geltenden Bedingungen zusammen. Für frühere oder zukünftige RSU-Zuteilungen können abweichende Bedingungen gelten.

Art der Zuteilung:	RSU – jährlich
Zuteilungsdatum:	3. Mai 2019
Eintritt der Unverfallbarkeit:	
3. Mai 2020	Erster Jahrestag: 33,333 %
3. Mai 2021	Zweiter Jahrestag: 33,333 %
3. Mai 2022	Dritter Jahrestag: Rest

Bestimmungen der länderspezifischen Beilage für Ihr Land sowie den im vorliegenden Dokument festgelegten Bedingungen.

B. Sperrfrist. Die Sperrfrist ist der Zeitraum, in dem diese RSU-Zuteilung einer Verfügungsbeschränkung unterliegt und verfallbar ist. Die Sperrfrist endet für jeweils ein Drittel dieser RSU-Zuteilung am ersten, zweiten bzw. dritten Jahrestag des im Kasten oben genannten Zuteilungsdatums, sofern sie nicht vorzeitig gemäß Ziffer II endet. Diese RSU-Zuteilung ist nicht mit Stimmrechten verbunden. Es werden keine Aktienspitzen zugeteilt: Bei allen Berechnungen wird gerundet.

C. Ausschüttungsgleiche Beträge. Während der Sperrfrist laufen für den Inhaber/die Inhaberin („Sie“) ausschüttungsgleiche Beträge auf, sofern und soweit die Gesellschaft Dividenden auf ihre Stammaktien ausschüttet. Die Auszahlung dieser ausschüttungsgleichen Beträge erfolgt zins- und ertragslos im Zeitpunkt der Ausgabe. Für etwaige erloschene oder verfallene Anteile dieser RSU-Zuteilung werden keine ausschüttungsgleichen Beträge gutgeschrieben oder ausgezahlt. Auszahlungen von ausschüttungsgleichen Beträgen werden, sofern dies zur Erfüllung etwaiger Steuer- oder Einbehaltungspflichten der Gesellschaft im Einklang mit Ziffer IV erforderlich ist, entsprechend gekürzt. Sie erhalten erst mit der Ausgabe von Aktien an Sie nach Ablauf der Sperrfrist Aktionärsrechte, einschließlich Stimmrechte.

D. Ausgabe. Sofern Sie bei Ablauf der Sperrfrist bei Ihrem Arbeitgeber (der „Arbeitgeber“) oder der Gesellschaft oder einer Mutter- oder Tochtergesellschaft, einem verbundenen Unternehmen oder Joint Venture (wie nachstehend definiert) der Gesellschaft beschäftigt sind, haben Sie in diesem Zeitpunkt Anspruch auf Ausgabe einer Anzahl von Merck-Stammaktien, die der Anzahl

I. ALLGEMEINE INFORMATIONEN

A. Für die Zuteilung maßgebliche Dokumente

(1) Für diese RSU-Zuteilung gelten die Bedingungen des Incentive Stock Plan 2010 der Merck & Co., Inc., einschließlich eines etwaigen länderspezifischen Unterplans für Ihren Wohnsitzstaat (der „Plan“).

WICHTIGER HINWEIS: Für diese Zuteilung ist Ihre Annahme unbedingt erforderlich. Sie MÜSSEN sich unter folgendem Link auf der Morgan-Stanley-Website einloggen, um die Zuteilung anzunehmen:

(<http://www.morganstanley.com/spc/knowledge/managing-equity/managing-your-existing-awards/accepting-awards-grants/>)

Befolgen Sie das auf der Morgan-Stanley-Website beschriebene Verfahren, um Ihre RSU-Zuteilung innerhalb von 90 Tagen anzunehmen. Wenn Sie die Bedingungen Ihrer RSU-Zuteilung nicht innerhalb von 90 Tagen annehmen, kann dies zum Verfall der RSU-Zuteilung führen.

(2) Diese RSU-Zuteilung unterliegt zudem den

Ihrer bereits unverfallbar gewordenen RSUs entspricht, sowie auf die auf diesen Anteil der Zuteilung entfallenden ausschüttungsgleichen Beträge (vorbehaltlich Ziffer IV).

E. Einhaltung von Section 409A. Dieser Abschnitt gilt nur dann für Sie, wenn Sie in den USA steuerpflichtig sind und die Gesellschaft feststellt, dass Sie zum Zeitpunkt der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses (*separation from service*), wie in Section 409A des *U.S. Internal Revenue Code of 1986* in seiner jeweils geltenden Fassung (der „Code“) definiert, ein „namentlich benannter Mitarbeiter“ (*specified employee*) gemäß Section 409A sind. Findet dieser Abschnitt auf Sie Anwendung, werden RSUs, die ansonsten während der ersten sechs Monate nach der Beendigung Ihres Beschäftigungsverhältnisses in Aktien umgewandelt worden wären, erst nach dem ersten Tag des auf die Beendigung Ihres Beschäftigungsverhältnisses folgenden Sechsmonatszeitraums in Aktien umgewandelt, sobald dies verwaltungstechnisch möglich ist, und zwar in der gleichen Form, wie dies der Fall gewesen wäre, wenn diese Beschränkung nicht gegolten hätte; ausschüttungsgleiche Beträge, die andernfalls aufgelaufen wären, laufen während des Zeitraums, in dem die Ausgabe ausgesetzt ist, auf, sofern die Umwandlung der betroffenen RSUs nicht von der Anwendung von Section 409A des Code ausgenommen ist. Aktienausgaben gegen/für RSUs dürfen nur im Einklang mit Section 409A des Codes bzw. einer Section 409A ablösenden Norm erfolgen.

F. Rückforderung. Von Mitarbeitern in Gehaltsband 600 oder höher wird diese RSU-Zuteilung im Falle gewisser Verstöße gegen die als Anhang A beigefügten Unternehmensrichtlinie betreffend die Rückerstattung der Vergütung bei Compliance-Verstößen (*Recoupment of Compensation for Compliance Violations*) (in ihrer jeweils aktualisierten Fassung) zurückgefordert.

II. BEENDIGUNG DES BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSES

Endet Ihr Beschäftigungsverhältnis mit dem Arbeitgeber oder der Gesellschaft oder einer Mutter- oder Tochtergesellschaft, einem verbundenen Unternehmen oder Joint Venture der Gesellschaft während der Sperrfrist, bestimmt sich Ihr Anspruch auf diese RSU-Zuteilung nach Ziffern II und V(12).

A. Allgemeine Regelung. Endet Ihr Beschäftigungsverhältnis während der Sperrfrist aus einem nicht in den nachstehenden Abschnitten genannten Grund, verfällt diese RSU-Zuteilung (zusammen mit allen aufgelaufenen ausschüttungsgleichen Beträgen) an dem Tag, an dem Ihr Beschäftigungsverhältnis endet. Endet Ihr Beschäftigungsverhältnis wie in diesem Abschnitt beschrieben, und werden Sie zu einem späteren Zeitpunkt vom Arbeitgeber oder der Gesellschaft oder einer Mutter- oder Tochtergesellschaft, einem verbundenen Unternehmen oder Joint Venture der Gesellschaft erneut eingestellt, verfällt diese Zuteilung gemäß diesem Abschnitt trotz der Wiedereinstellung.

B. Verkauf. Endet Ihr Beschäftigungsverhältnis während der Sperrfrist und stellt die Gesellschaft fest, dass die Beendigung auf den Verkauf der Tochtergesellschaft, Unternehmenssparte oder des Joint Ventures, bei dem Sie beschäftigt sind oder waren, zurückzuführen ist, wird folgender Anteil Ihrer RSU-Zuteilung sowie der aufgelaufenen ausschüttungsgleichen Beträge in dem Zeitpunkt an Sie ausgegeben, an dem sie gezahlt worden wären, wenn Ihr Beschäftigungsverhältnis weiter bestanden hätte: ein Drittel, wenn das Beschäftigungsverhältnis an oder nach dem Zuteilungsdatum aber vor dem ersten Jahrestag des Zuteilungsdatums endet; und alles, wenn das Beschäftigungsverhältnis an oder nach dem ersten Jahrestag des Zuteilungsdatums endet. Der Rest verfällt an dem Tag, an dem Ihr Beschäftigungsverhältnis endet. Endet Ihr Beschäftigungsverhältnis wie in diesem Abschnitt beschrieben und werden Sie zu einem späteren Zeitpunkt von der Gesellschaft oder einem Joint Venture der Gesellschaft erneut eingestellt, verfällt diese Zuteilung gemäß diesem Abschnitt trotz der Wiedereinstellung.

C. Unfreiwilliges Ausscheiden. Kündigt die Gesellschaft Ihr Beschäftigungsverhältnis während der Sperrfrist, jedoch am oder nach dem ersten Jahrestag des Zuteilungsdatums, wird ein prozentualer Anteil Ihrer noch nicht unverfallbar gewordenen RSU-Zuteilung sowie der aufgelaufenen ausschüttungsgleichen Beträge in dem Zeitpunkt an Sie ausgegeben, an dem diese ausgezahlt worden wären, wenn Ihr Beschäftigungsverhältnis weiterbestanden hätte. Der prozentuale Anteil entspricht dem Gesamtbetrag dieser RSU-Zuteilung (gleich ob verfallbar oder nicht) multipliziert mit der Anzahl der innerhalb der Sperrfrist

aber vor dem Datum der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses abgelaufenen ganzen Monate, geteilt durch 36; hiervon abzuziehen ist die Anzahl der gemäß Abschnitt A unverfallbar gewordenen RSUs. Der Rest sowie alle etwa aufgelaufenen ausschüttungsgleichen Beträge verfallen an dem Tag, an dem Ihr Beschäftigungsverhältnis endet. Der Begriff „unfreiwilliges Ausscheiden“ umfasst eine Kündigung Ihres Beschäftigungsverhältnisses durch den Arbeitgeber oder die Gesellschaft oder eine Mutter- oder Tochtergesellschaft, ein verbundenes Unternehmen oder ein Joint Venture der Gesellschaft infolge einer Restrukturierung oder des Wegfalls Ihres Arbeitsplatzes, jedoch nicht eine Kündigung wegen Nichterfüllung Ihrer Arbeitspflicht sowie eine Kündigung oder Beendigung aus den in den Abschnitten B bzw. D bis einschließlich H dieser Ziffer aufgeführten Gründen. Endet Ihr Beschäftigungsverhältnis wie in diesem Absatz beschrieben und werden Sie zu einem späteren Zeitpunkt vom Arbeitgeber oder der Gesellschaft oder einer Mutter- oder Tochtergesellschaft, einem verbundenen Unternehmen oder Joint Venture der Gesellschaft erneut eingestellt, verfällt diese Zuteilung gemäß diesem Abschnitt trotz der Wiedereinstellung.

D. Eintritt in den Ruhestand. Endet Ihr Beschäftigungsverhältnis während der Sperrfrist aufgrund Ihres Eintritts in den Ruhestand, wird ein prozentualer Anteil Ihrer noch nicht unverfallbar gewordenen RSU-Zuteilung sowie der aufgelaufenen ausschüttungsgleichen Beträge in dem Zeitpunkt an Sie ausgegeben, an dem diese ausgezahlt worden wären, wenn Ihr Beschäftigungsverhältnis weiterbestanden hätte. Der prozentuale Anteil entspricht dem Gesamtbetrag Höhe dieser RSU-Zuteilung (gleich ob verfallbar oder nicht) multipliziert mit der Anzahl der innerhalb der Sperrfrist aber vor dem Datum der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses abgelaufenen ganzen Monate, geteilt durch 36; hiervon abzuziehen ist die Anzahl der gemäß Abschnitt A unverfallbar gewordenen RSUs. Der Rest sowie alle etwa aufgelaufenen ausschüttungsgleichen Beträge verfallen an dem Tag, an dem Ihr Beschäftigungsverhältnis endet. Im Hinblick auf in den USA beschäftigte Zuteilungsempfänger bezeichnet der Begriff „Ruhestand“ die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nach (a) Erreichen des 55. Lebensjahres nach mindestens 10 Dienstjahren, (b) Erreichen des/der für eine Anspruchsberechtigung auf subventionierte Krankenversicherung für Pensionäre

(*subsidized retiree medical coverage*) erforderlichen Alters und Dienstjahre oder (c) Erreichen des 65. Lebensjahres unabhängig von der Anzahl der Dienstjahre, je nachdem was zuerst eintritt. Im Hinblick auf andere Zuteilungsempfänger definiert die Gesellschaft den Begriff „Ruhestand“ nach ihrem alleinigen Ermessen. Die Gesellschaft behält sich das Recht vor, eine für die Zwecke dieser RSU-Zuteilung festgelegte Definition des Begriffes „Ruhestand“ bzw. die Folgen einer Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses durch Eintritt in den Ruhestand anzupassen, um lokalen rechtlichen Vorschriften Rechnung zu tragen. Endet Ihr Beschäftigungsverhältnis wie in diesem Abschnitt beschrieben und werden Sie zu einem späteren Zeitpunkt vom Arbeitgeber oder der Gesellschaft oder einer Mutter- oder Tochtergesellschaft, einem verbundenen Unternehmen oder Joint Venture der Gesellschaft erneut eingestellt, verfällt diese Zuteilung gemäß diesem Abschnitt trotz der Wiedereinstellung.

E. Tod. Endet Ihr Beschäftigungsverhältnis während der Sperrfrist durch Ihr Ableben, werden diese RSU-Zuteilung sowie die aufgelaufenen ausschüttungsgleichen Beträge sobald wie möglich nach Ihrem Ableben in voller Höhe ausgegeben und somit Teil Ihres Nachlasses. Versterben Sie während der Sperrfrist, aber nachdem Ihr Beschäftigungsverhältnis aus den in den Absätzen B, C, D, G oder H dieser Ziffer genannten Gründen endet, werden der nicht verfallende Teil dieser RSU-Zuteilung sowie die aufgelaufenen ausschüttungsgleichen Beträge so bald wie möglich nach Ihrem Ableben ausgegeben und somit Teil Ihres Nachlasses.

F. Fehlverhalten. Wird Ihr Beschäftigungsverhältnis aufgrund vorsätzlichen oder groben Fehlverhaltens Ihrerseits gekündigt, verfallen diese RSU-Zuteilung und die aufgelaufenen ausschüttungsgleichen Beträge sofort mit Zugang des Kündigungsschreibens bei Ihnen.

F. Arbeitsunfähigkeit. Endet Ihr Beschäftigungsverhältnis während der Sperrfrist und stellt die Gesellschaft fest, dass die Beendigung auf die Tatsache zurückzuführen ist, dass Sie aufgrund eines körperlichen oder geistigen Gebrechens, das erwartungsgemäß mindestens sechs Monate andauern oder zu Ihrem Tod führen wird, nicht in der Lage sind, die wesentlichen mit Ihrer Position einhergehenden Arbeitsaufgaben zu erledigen, wird diese RSU-Zuteilung im Einklang den hier festgelegten Bedingungen und unabhängig davon, ob Sie Anspruch

auf Erwerbsunfähigkeitsleistungen aus einem anwendbaren Erwerbsunfähigkeits-Vorsorgeprogramm haben, fortgesetzt und zuteilungsfähig, als ob Ihr Beschäftigungsverhältnis weiter bestanden hätte; die Ausgabe erfolgt zu dem Zeitpunkt, an dem im Hinblick auf diese RSU-Zuteilung auch die Ausgabe an in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis stehende Mitarbeiter erfolgt wäre. Endet Ihr Beschäftigungsverhältnis wie in diesem Absatz beschrieben und werden Sie zu einem späteren Zeitpunkt vom Arbeitgeber oder der Gesellschaft oder einer Mutter- oder Tochtergesellschaft, einem verbundenen Unternehmen oder Joint Venture der Gesellschaft erneut eingestellt, verfällt diese Zuteilung gemäß diesem Abschnitt trotz der Wiedereinstellung.

H. Kontrollwechsel. Kündigt der Arbeitgeber oder die Gesellschaft oder eine Mutter- oder Tochtergesellschaft, ein verbundenes Unternehmen oder Joint Venture der Gesellschaft Ihr Beschäftigungsverhältnis ordentlich während der Sperrfrist und vor dem zweiten Jahrestag des Vollzugs eines Kontrollwechsels, wird diese RSU-Zuteilung im Einklang mit den hier festgelegten Bedingungen fortgesetzt, als hätte Ihr Beschäftigungsverhältnis weiter bestanden; die Ausgabe erfolgt zu dem Zeitpunkt, an dem im Hinblick auf diese RSU-Zuteilung auch die Ausgabe an in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis stehende Mitarbeiter erfolgt wäre. Wird diese RSU-Zuteilung nach einem Kontrollwechsel nicht fortgeführt und nicht in eine nachfolgende RSU-Zuteilung umgewandelt, haben Sie Anspruch auf einen Barbetrag in Höhe des Marktwertes der Vergütung, die Merck-Aktionäre für eine Merck-Stammaktie im Rahmen des Kontrollwechsels erhalten; der Barbetrag ist binnen 30 Tagen ab Vollzug des Kontrollwechsels zahlbar. Dieser Absatz entfällt am zweiten Jahrestag des Vollzugs des Kontrollwechsels. Der Begriff „Kontrollwechsel“ (*change of control*) ist im *Change in Control Separation Benefits Plan* der Merck & Co., Inc. definiert (ausgenommen ein *MSD Change in Control*). Falls die RSUs jedoch gemäß Section 409A des Codes als „Entgeltumwandlung“ (*deferred compensation*) angesehen werden, wird die Definition des Begriffes „Kontrollwechsel“ in dem zur Einhaltung von Section 409A erforderlichen Umfang angepasst.

I. Joint Venture. Die Beschäftigung bei einem Joint Venture, einschließlich jedes anderen Rechtsträgers, an dem die Gesellschaft Geschäfts- oder Kapitalanteile in wesentlicher Höhe hält („Joint Venture“), gilt für die

Zwecke dieser RSU-Zuteilung nicht als Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses. Eine entsprechende Beschäftigung muss von der Gesellschaft genehmigt werden und sich unmittelbar an Ihr Beschäftigungsverhältnis mit der Gesellschaft anschließen. Die Bestimmungen in den vorstehenden Abschnitten A bis H (einschließlich) gelten für diese RSU-Zuteilung, während Sie bei dem Joint Venture oder einem anderen Rechtsträger beschäftigt sind. Ungeachtet dieser Bestimmung gilt Folgendes: Falls Sie nach dem Übergang Ihres Beschäftigungsverhältnisses keinen Anspruch auf die Gewährung von Zuteilungen nach dem Plan hätten, gilt Ihr Beschäftigungsverhältnis für die Zwecke dieser Zuteilungsgewährung mit dem Übergang als beendet.

III. ÜBERTRAGBARKEIT

Diese RSU-Zuteilung ist nicht übertragbar und kann nicht abgetreten oder anderweitig übertragen werden.

IV. STEUEREINBEHALT

Ungeachtet der von der Gesellschaft und/oder dem Arbeitgeber ergriffenen Maßnahmen im Hinblick auf Einkommensteuern, Sozialversicherungsbeiträge, Lohnsteuern, Abschlagszahlungen oder andere steuerbedingte Posten im Zusammenhang mit Ihrer Teilnahme am Plan, die rechtlich auf Sie Anwendung finden („Steuerbedingte Abzüge“), erkennen Sie an, dass Sie letztlich für jegliche von Ihnen geschuldeten Steuerbedingten Abzüge haften und diese Haftung ggf. den tatsächlich von der Gesellschaft und/oder dem Arbeitgeber einbehaltenen Betrag übersteigen kann. Sie erkennen ferner an, dass die Gesellschaft und/oder der Arbeitgeber (i) keine Zusicherungen oder Gewährleistungen hinsichtlich der Behandlung von Steuerbedingten Abzügen, die in irgendeiner Weise im Zusammenhang mit der RSU-Zuteilung stehen, abgeben, insbesondere hinsichtlich der Gewährung, des Eintritts der Unverfallbarkeit (*vesting*) oder der Umwandlung der RSUs, der späteren Veräußerung der nach Ablauf der Sperrfrist erworbenen Stammaktien und des Bezugs von Dividenden bzw. ausschüttungsgleichen Beträgen; und (ii) sich nicht verpflichten und nicht verpflichtet sind, die Bedingungen der Gewährung oder eines Aspekts der RSU-Zuteilung so zu strukturieren, dass sich Ihre Steuerschuld für Steuerbedingte Abzüge reduziert oder ganz entfällt oder ein bestimmtes steuerliches Ergebnis erzielt wird. Für den Fall, dass Sie in mehr als einer

Rechtsordnung steuerpflichtig sind, erkennen Sie ferner an, dass die Gesellschaft und/oder der Arbeitgeber (bzw. ggf. der ehemalige Arbeitgeber) in mehr als einer Rechtsordnung zum Einbehalt oder zur Berücksichtigung von Steuerbedingten Abzügen verpflichtet sein kann.

Sie verpflichten sich, vor dem einschlägigen steuerpflichtigen bzw. dem Steuereinbehalt unterliegenden Ereignis alle Steuerbedingten Abzüge abzuführen bzw. angemessene, für die Gesellschaft und/oder den Arbeitgeber zufriedenstellende Vorkehrungen zur Erfüllung der einschlägigen Einbehaltungspflichten im Hinblick auf alle Steuerbedingten Abzüge zu treffen. In diesem Zusammenhang ermächtigen Sie die Gesellschaft und/oder den Arbeitgeber bzw. deren jeweilige Bevollmächtigte, die Verpflichtungen zum Einbehalt der Steuerbedingten Abzüge nach eigenem Ermessen durch eine oder mehrere der nachstehend aufgeführten Maßnahmen zu erfüllen: (i) Einbehalte von Ihrem Gehalt oder anderen, von der Gesellschaft, dem Arbeitgeber und/oder einer Mutter- oder Tochtergesellschaft, einem verbundenen Unternehmen oder Joint Venture gezahlten Barvergütungen; oder (ii) Einbehalt von Erlösen aus dem Verkauf von nach Ablauf der Sperrfrist erworbenen Stammaktien, und zwar entweder durch einen freiwilligen Verkauf oder einen von der Gesellschaft arrangierten Zwangsverkauf (in Ihrem Namen aufgrund dieser Ermächtigung); oder (iii) Einbehalte in Form von bei Ablauf der Sperrfrist auszugebenden Stammaktien, vorausgesetzt jedoch, dass, sofern es sich bei Ihnen um einen *Section 16 Officer* der Gesellschaft nach dem US-amerikanischen *Exchange Act* handelt, die Gesellschaft Erlöse aus dem Verkauf von Stammaktien gemäß vorstehendem Buchstaben (ii) in Abzug bringt, es sei denn, die Anwendung dieser Methode der Einbehaltung ist nach geltenden steuer- oder wertpapierrechtlichen Vorschriften problematisch oder hat wesentliche nachteilige buchhalterische Auswirkungen; in diesem Fall kann die Verpflichtung zum Einbehalt der Steuerbedingten Abzüge durch vorstehenden Buchstaben (i) oder (iii) oder eine Kombination aus (i) oder (iii) erfüllt werden.

Abhängig von der Einhaltungsmethode kann die Gesellschaft Einbehalte für Steuerbedingte Abzüge auf Grundlage der gesetzlichen Mindesteinbehaltungsbeträge oder anderen Einhaltungssätzen vornehmen, einschließlich der in Ihrer Rechtsordnung/Ihren Rechtsordnungen geltenden

Höchstbeträge; in diesem Fall erhalten Sie eine Barerstattung aller ggf. zu viel einbehaltenen Beträge und haben keinen Anspruch auf den Gegenwert in Stammaktien. Sofern die Verpflichtung im Hinblick auf die Steuerbedingten Abzüge durch Einbehalt in Form von Stammaktien erfüllt wird, gilt die volle Anzahl der den unverfallbar gewordenen RSUs zugrundeliegenden Stammaktien für steuerliche Zwecke als an Sie ausgegeben, obwohl einige Aktien ausschließlich zum Zwecke der Zahlung der infolge Ihrer Teilnahme am Plan geschuldeten Steuerbedingten Abzüge zurückbehalten werden.

Sie verpflichten sich, der Gesellschaft oder dem Arbeitgeber alle Beträge an Steuerbedingten Abzügen zu zahlen, die die Gesellschaft oder der Arbeitgeber infolge Ihrer Teilnahme am Plan ggf. einbehalten muss, und die nicht mit Hilfe der vorstehend beschriebenen Maßnahmen geleistet werden können. Die Gesellschaft kann die Ausgabe oder Lieferung der Stammaktien oder der Erlöse aus dem Verkauf der Aktien verweigern, falls Sie Ihren Verpflichtungen im Hinblick auf die Steuerbedingten Abzüge nicht nachkommen.

V. MERKMALE DER ZUTEILUNGSGEWÄHRUNG

Durch die Annahme dieser RSU-Zuteilung bestätigen Sie Folgendes und stimmen Sie Folgendem zu:

- (1) Der Plan wird von der Gesellschaft freiwillig aufgelegt, liegt im Ermessen der Gesellschaft und kann von ihr jederzeit geändert, ergänzt, ausgesetzt oder beendet werden;
- (2) die Gewährung der RSU-Zuteilung stellt eine Ausnahme dar, erfolgt freiwillig und gelegentlich und begründet auch im Falle wiederholter Gewährung von RSUs in der Vergangenheit keinen vertraglichen oder anderweitigen Anspruch auf die zukünftige Gewährung von RSUs oder anderen Zuwendungen anstelle von RSUs;
- (3) sämtliche Entscheidungen hinsichtlich möglicher künftiger RSU-Zuteilungen liegen im alleinigen Ermessen der Gesellschaft;
- (4) Ihre Teilnahme am Plan erfolgt freiwillig;
- (5) Ihre Teilnahme am Plan begründet kein Recht auf Beschäftigung und ist nicht so auszulegen, dass sie einen Arbeits- oder Dienstvertrag mit der Gesellschaft

begründet und schränkt die Fähigkeit des Arbeitgebers, Ihr (ggf. bestehendes) Arbeits- oder Dienstverhältnis jederzeit zu kündigen, nicht ein;

(6) bei den RSUs sowie allen ggf. im Rahmen des Plans erworbenen Stammaktien sowie deren Erträge und Wert handelt es sich um eine außerordentliche Zuwendung, die keine irgendwie geartete Vergütung für irgendwie geartete, gegenüber dem Arbeitgeber, der Gesellschaft oder einer Mutter- oder Tochtergesellschaft, einem verbundenen Unternehmen oder Joint Venture erbrachte Leistungen darstellt und nicht in den Anwendungsbereich Ihres Arbeits- oder Dienstvertrages (sofern ein solcher besteht) fällt;

(7) wenn mit der Gesellschaft nichts anderes vereinbart ist, stellen die RSUs und alle ggf. im Rahmen des Plans erworbenen Stammaktien sowie deren Erträge und Wert keine Vergütung für die Dienste oder im Zusammenhang mit den Diensten, die Sie ggf. als Geschäftsführer der Gesellschaft, Tochtergesellschaft, eines verbundenen Unternehmens oder Joint Ventures der Gesellschaft leisten dar;

(8) die RSUs und die ggf. im Rahmen des Plans erworbenen Stammaktien, sowie ihre Erträge und ihr Wert sollen keine Pensionsansprüche oder Vergütungen ersetzen;

(9) die RSUs und die im Rahmen des Plans erworbenen Stammaktien sowie die Erträge und der Wert derselben bilden keinen Bestandteil der üblichen oder erwarteten Vergütung bzw. des Gehalts und werden insbesondere bei der Berechnung von Abfindungen, Zahlungen bei Rücktritt, Kündigung, betriebsbedingter Kündigung und Beendigung der Tätigkeit sowie bei der Berechnung von Boni, Zahlungen aufgrund langjähriger Betriebszugehörigkeit, Ruhegehalts-, Renten- oder Sozialleistungen sowie ähnlichen Zahlungen nicht berücksichtigt und sollten unter keinen Umständen als Vergütung für oder in Verbindung mit in der Vergangenheit erbrachten Leistungen für den Arbeitgeber, die Gesellschaft oder eine Mutter- oder Tochtergesellschaft, ein verbundenes Unternehmen oder Joint Venture der Gesellschaft betrachtet werden;

(10) die Wertentwicklung der Stammaktien, die den RSUs zugrunde liegen, ist nicht bekannt, nicht bestimmbar und kann nicht mit Sicherheit vorhergesagt werden;

(11) die Beendigung der RSU-Zuteilung aufgrund einer Kündigung Ihres Beschäftigungsverhältnisses durch die Gesellschaft oder den Arbeitgeber (gleich aus welchem Grund und unabhängig davon, ob die Kündigung gegen lokales Arbeitsrecht oder die Bestimmungen Ihres Arbeitsvertrages (sofern vorhanden) verstößt) begründet keine Ansprüche auf Entschädigung oder Schadensersatz und als Gegenleistung für die Gewährung der RSUs verpflichten Sie sich, keine entsprechenden Ansprüche gegen die Gesellschaft, den Arbeitgeber oder eine Mutter- oder Tochtergesellschaft, ein verbundenes Unternehmen oder Joint Venture geltend zu machen;

(12) Ihr Beschäftigungsverhältnis gilt für die Zwecke der RSU-Zuteilung an dem Tag als beendet, an dem Sie keine Leistungen für den Arbeitgeber oder die Gesellschaft oder eine Mutter- oder Tochtergesellschaft, ein verbundenes Unternehmen oder Joint Venture [der Gesellschaft] mehr erbringen (gleich aus welchem Grund und gleich, ob diese Beendigung später als ungültig befunden wird oder in der Rechtsordnung, in der Sie beschäftigt sind, gegen das Arbeitsrecht oder ggf. gegen die Bestimmungen Ihres Arbeitsvertrags (sofern vorhanden) verstößt); sofern in diesem Dokument nicht ausdrücklich etwas anderes festgelegt ist, entfällt ferner Ihr Recht auf Unverfallbarwerden der RSUs nach dem Plan gegebenenfalls an diesem Datum und wird nicht durch Kündigungsfristen, bezahlte Freistellungen oder ähnliche, nach lokalem Recht vorgeschriebene Fristen verlängert; der *Compensation and Benefits Committee of the Board of Directors* der Gesellschaft oder sein Vertreter (der „Ausschuss“) entscheidet in alleinigem Ermessen, wann Sie für die Zwecke der RSU-Zuteilung nicht mehr aktiv Leistungen erbringen (insbesondere, ob Sie während einer genehmigten Beurlaubung noch Leistungen erbringen);

(13) die im Rahmen des Plans ggf. zugeteilten RSUs und gewährten Zuwendungen gehen im Falle einer Verschmelzung, Übernahme oder Haftungsübertragung nicht automatisch auf ein anderes Unternehmen über;

(14) die Gesellschaft erteilt keine Steuer-, Rechts- oder Finanzberatung und spricht hinsichtlich Ihrer Teilnahme am Plan oder des Erwerbs bzw. Verkaufs der zugrundeliegenden Aktien keine Empfehlungen aus. Sie sollten im Hinblick auf Ihre Entscheidung für eine Teilnahme am Plan sowie vor allen Handlungen, die Sie

im Zusammenhang mit dem Plan vornehmen, Ihre persönlichen Steuer-, Rechts- und Finanzberater konsultieren; und

(15) weder der Arbeitgeber noch die Gesellschaft oder eine Mutter- oder Tochtergesellschaft, ein verbundenes Unternehmen oder Joint Venture [der Gesellschaft] haftet für Wechselkursschwankungen zwischen Ihrer lokalen Währung und dem US-Dollar, die sich auf den Wert der RSU-Zuteilung oder Ihnen gegebenenfalls aufgrund des Unverfallbarwerdens der RSU-Zuteilung zustehende Beträge, den anschließenden Verkauf von im Rahmen des Plans erworbenen Aktien oder den Bezug von Dividenden bzw. ausschüttungsgleichen Beträgen auswirken können.

VI. DATENSCHUTZ

Die Gesellschaft ist in 2000 Galloping Hill Road, Building K-1 Kenilworth, New Jersey, USA 07033 ansässig und räumt Mitarbeitern der Gesellschaft und ihrer Mutter- oder Tochtergesellschaften, verbundenen Unternehmen oder Joint Ventures im alleinigen Ermessen der Gesellschaft die Möglichkeit zur Teilnahme am Plan ein. Für den Fall, dass Sie am Plan teilnehmen möchten, nehmen Sie zur Kenntnis, dass Sie die folgenden Informationen über die Datenverarbeitungspraktiken der Gesellschaft sorgfältig lesen und Ihre Einwilligung erteilen sollten.

(1) Erhebung und Nutzung von Daten. Die Gesellschaft erhebt, verarbeitet und nutzt Ihre personenbezogenen Daten, einschließlich Ihres Namens, Ihrer Privatanschrift, E-Mail-Adresse und Telefonnummer, Ihres Geburtsdatums, Ihrer Sozialversicherungsnummer oder einer anderen Identifikationsnummer, Gehaltsinformationen, Staatsangehörigkeit, Stellenbezeichnung, Informationen über den Bestand der in Ihrem Besitz befindlichen Stammaktien der Gesellschaft oder von Ihnen bei der Gesellschaft bekleidete Direktorenposten sowie Informationen über sämtliche widerrufenen, unverfallbaren oder zu Ihren Gunsten ausstehenden Prämien, die die Gesellschaft von Ihnen oder Ihrem Arbeitgeber erhält. Falls die Gesellschaft Ihnen die Teilnahme am Plan anbietet, wird die Gesellschaft Ihre personenbezogenen Daten für die Zwecke der Zuteilung von Aktien und der Durchführung und Verwaltung des Plans erheben. Rechtsgrundlage der Gesellschaft für die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten wäre dann Ihre

Einwilligung.

(2) Dienstleister für die Verwaltung des Aktienplans. Die Gesellschaft übermittelt Teilnehmerdaten an Morgan Stanley, einen unabhängigen, in den USA ansässigen Dienstleister, der die Gesellschaft bei der Durchführung und Verwaltung des Plans unterstützt. Möglicherweise wählt die Gesellschaft künftig einen anderen Dienstleister und gibt Ihre Daten somit möglicherweise an ein weiteres Unternehmen weiter, das auf ähnliche Weise tätig wird. Der Dienstleister der Gesellschaft eröffnet ein Konto für Sie. Sie werden aufgefordert werden, gesonderte Bedingungen und Datenverarbeitungspraktiken mit dem Dienstleister zu vereinbaren; dies ist Voraussetzung für Ihre Teilnahme am Plan.

(3) Internationale Datenübermittlungen. Die Gesellschaft und ihre Dienstleister sind in den USA ansässig. Wenn Sie außerhalb der USA ansässig sind, sollten Sie bedenken, dass in Ihrem Land datenschutzrechtliche Bestimmungen gelten, die sich von denen der USA unterscheiden. So liegt beispielsweise eine begrenzte Angemessenheitsfeststellung der Europäischen Kommission in Bezug auf die USA vor, die nur gilt, soweit sich Unternehmen für das EU-U.S.-Privacy-Shield-Programm eintragen, das Unternehmen offensteht, die in den Zuständigkeitsbereich der Federal Trade Commission fallen. Die Gesellschaft nimmt in Bezug auf Mitarbeiterdaten am EU-U.S.-Privacy-Shield-Programm teil. Rechtsgrundlage der Gesellschaft für die Übermittlung Ihrer personenbezogenen Daten ist Ihre Einwilligung.

(4) Datenspeicherung. Die Gesellschaft wird Ihre personenbezogenen Daten nur so lange nutzen, wie dies für die Durchführung und Verwaltung Ihrer Teilnahme am Plan oder zur Einhaltung gesetzlicher oder aufsichtsbehördlicher Pflichten, einschließlich nach steuer- und wertpapierrechtlichen Vorschriften, erforderlich ist. Benötigt die Gesellschaft Ihre personenbezogenen Daten nicht mehr, was in der Regel sieben Jahre nach Ihrer Teilnahme am Plan der Fall sein wird, wird die Gesellschaft Ihre personenbezogenen Daten von ihren Systemen entfernen. Speichert die Gesellschaft Ihre Daten länger, so erfolgt dies zur Erfüllung gesetzlicher oder aufsichtsbehördlicher Pflichten, und Rechtsgrundlage für die Gesellschaft wären einschlägige Gesetze oder Vorschriften.

(5) Freiwilligkeit und Folgen der Verweigerung oder des Widerrufs der Einwilligung. Ihre Teilnahme am Plan und Ihre Einwilligung sind absolut freiwillig. Sie können Ihre Einwilligung jederzeit verweigern oder widerrufen. Erteilen Sie Ihre Einwilligung nicht oder widerrufen Sie diese, können Sie nicht am Plan teilnehmen. Dies hätte keinerlei Auswirkungen auf Ihr Gehalt als Mitarbeiter; Sie würden lediglich die Möglichkeiten im Zusammenhang mit dem Plan verirken.

(6) Rechte betroffener Personen. Ihnen stehen gemäß den datenschutzrechtlichen Bestimmungen Ihres Landes bestimmte Rechte zu. Je nachdem, wo sie ansässig sind, beinhalten Ihre Rechte ggf. das Recht auf (i) Auskunft über oder Kopien personenbezogener(r) Daten, die die Gesellschaft verarbeitet, (ii) Berichtigung unrichtiger Daten, (iii) Löschung von Daten, (iv) Einschränkung der Verarbeitung, (v) Datenübertragbarkeit, (vi) Beschwerde bei einer zuständigen Aufsichtsbehörde in Ihrem Land und/oder (vii) Auflistung aller Namen und Anschriften potenzieller Empfänger Ihrer personenbezogenen Daten. Zur Klärung von Fragen in Bezug auf Ihre Rechte oder zur Ausübung Ihrer Rechte wenden Sie sich bitte unter folgender Anschrift an die Gesellschaft: Global Privacy Office, 351 N. Sumneytown Pike, North Wales, Pennsylvania U.S.A. 19454.

(7) Die Erhebung, Nutzung und Übermittlung Ihrer personenbezogenen Daten zum Zwecke der Durchführung und Verwaltung Ihrer Teilnahme am Plan erfolgt im Einklang mit der globalen Datenschutzrichtlinie (Global Privacy and Data Protection Policy) der Gesellschaft. Ihnen ist auch bewusst, dass die Gesellschaft sich für die zukünftige Verarbeitung oder Übermittlung von Daten ggf. auf eine andere Rechtsgrundlage stützen bzw. ggf. von Ihnen eine weitere Einwilligung bezüglich Datenschutz verlangen wird. Sofern zutreffend und auf Verlangen der Gesellschaft verpflichten Sie sich, der Gesellschaft bzw. dem Arbeitgeber eine unterzeichnete Bestätigung oder Einwilligung bezüglich Datenschutz (oder anderweitige Bestätigungen, Vereinbarungen oder Einwilligungen) zur Verfügung zu stellen, deren Erhalt die Gesellschaft bzw. der Arbeitgeber ggf. zum aktuellen oder zu einem späteren Zeitpunkt gemäß den datenschutzrechtlichen Bestimmungen Ihres Landes für notwendig erachtet. Ihnen ist bewusst, dass Sie nicht am Plan teilnehmen können, wenn Sie eine solche von der Gesellschaft bzw. vom Arbeitgeber verlangte

Bestätigung, Vereinbarung oder Einwilligung nicht unterzeichnen.

Wenn Sie mit den in dieser Mitteilung beschriebenen Datenverarbeitungspraktiken einverstanden sind, erteilen Sie bitte Ihre Einwilligung, indem Sie auf der Morgan-Stanley-Website auf „Annehmen“ ("Accept") klicken.

VII. ANWENDBARES RECHT

Dieses Dokument kann nur durch eine gesonderte schriftliche Vereinbarung zwischen den Parteien geändert werden. Dieses Dokument wird (ungeachtet seiner Bestimmungen zur Rechtswahl) gemäß den Gesetzen des US-Bundesstaates New Jersey ausgelegt und durchgesetzt. Für die Zwecke der Beilegung von unmittelbar oder mittelbar aus dem durch diese Zuteilung bzw. dieses Dokument begründeten Verhältnis der Parteien entstehenden Rechtsstreitigkeiten erkennen die Parteien hiermit die ausschließliche Zuständigkeit des US-Bundesstaates New Jersey an, und sie vereinbaren, dass solche Rechtsstreitigkeiten ausschließlich vor den Gerichten von Hunterdon County, New Jersey, oder den Bundesgerichten für die Vereinigten Staaten für den District of New Jersey, wo diese Zuteilung erfolgt und/oder vollzogen wird, verhandelt werden.

VIII. SPRACHE

Falls Sie dieses oder ein sonstiges mit den RSUs und/oder dem Plan im Zusammenhang stehendes Dokument als Übersetzung in eine andere Sprache als Englisch erhalten und die Übersetzung von der englischen Fassung abweicht, so gilt die englische Fassung, sofern die lokalen gesetzlichen Bestimmungen nichts anderes vorsehen.

IX. TEILNICHTIGKEIT

Die Bestimmungen dieses Dokuments sind trennbar; sollte(n) eine oder mehrere Bestimmungen für vollständig oder teilweise unzulässig oder anderweitig nicht durchsetzbar befunden werden, so bleiben die übrigen Bestimmungen gleichwohl verbindlich und durchsetzbar.

X. VERZICHT

Sie erkennen an, dass ein Verzicht seitens der Gesellschaft, gegen die Verletzung einer Bestimmung

dieses Dokuments vorzugehen, keinen Verzicht auf die Durchsetzung der übrigen Bestimmungen dieses Dokuments oder als Verzicht auf ein Vorgehen gegen einen zukünftigen Verstoß Ihrerseits oder durch einen anderen Zuteilungsempfänger darstellt und auch nicht als solcher auszulegen ist.

XI. ANNAHME IN ELEKTRONISCHER FORM

Die Gesellschaft kann nach alleinigem Ermessen entscheiden, im Zusammenhang mit den RSUs oder mit ggf. zukünftig im Rahmen des Plans gewährten RSUs stehende Dokumente auf elektronischem Wege zu übermitteln oder ihre Einwilligung zur Teilnahme am Plan auf elektronischem Wege zu verlangen. Sie willigen hiermit ein, solche Dokumente durch elektronische Übermittlung zu erhalten, und erklären sich damit einverstanden, über ein Online- oder elektronisches System, das von der Gesellschaft oder einem von der Gesellschaft beauftragten Dritten eingerichtet und unterhalten wird, am Plan teilzunehmen.

XII. LÄNDERSPEZIFISCHE INFORMATIONSBEILAGE

Die RSU-Zuteilung unterliegt den ggf. in der länderspezifischen Informationsbeilage für Ihr Land festgelegten besonderen Bedingungen. Sofern Sie während der Dauer des Bestehens der RSUs in eines der in der Informationsbeilage einbezogenen Länder umziehen, gelten für Sie die besonderen Bedingungen für dieses Land, soweit die Gesellschaft feststellt, dass die Anwendbarkeit dieser Bedingungen zur Einhaltung der lokalen gesetzlichen Bestimmungen erforderlich oder zweckmäßig ist oder die Verwaltung des Plans vereinfacht.

XIII. GESETZLICHE BESTIMMUNGEN ZU INSIDERHANDEL/MARKTMISSBRAUCH

Sie erkennen an, dass Sie, je nachdem, in welchem Land Sie oder Ihr Makler ansässig sind oder je nachdem, wo die Stammaktien notiert sind, in Zeiträumen, in denen Sie sich im Besitz von „Insiderinformationen“ (wie nach den gesetzlichen Bestimmungen oder Vorschriften der betreffenden Rechtsordnungen oder Ihres Landes definiert) über die Gesellschaft befinden, Beschränkungen zum Insiderhandel und/oder Marktmissbrauchsgesetzen unterliegen können, die sich auf Ihre Fähigkeit zur Annahme oder zum Kauf oder Verkauf von oder zu einer anderweitigen Verfügung über Stammaktien, Rechte auf Stammaktien (z. B. in Form von

RSUs) oder von mit dem Wert der Stammaktien aus dem Plan verbundenen Rechten in solchen Zeiträumen auswirken können. Lokale Gesetze und Vorschriften zum Insiderhandel untersagen ggf. die Stornierung oder Änderung von Aufträgen, die Sie erteilt haben, bevor Sie die Insiderinformationen erlangt haben. Darüber hinaus ist es Ihnen ggf. untersagt, (i) die Insiderinformationen Dritten gegenüber offenzulegen (ausgenommen auf Grundlage des „Need-to-know“-Prinzips) und (ii) Dritten einen Tipp zu geben oder sie anderweitig zum Kauf oder Verkauf von Wertpapieren zu veranlassen. Bitte denken Sie daran, dass zu diesen Dritten auch Kollegen zählen. Beschränkungen gemäß diesen Gesetzen oder Vorschriften gelten unabhängig von und zusätzlich zu Beschränkungen, die ggf. durch eine anwendbare Richtlinie der Gesellschaft über Insiderhandel auferlegt werden. Ihnen ist bewusst, dass Sie für die Einhaltung etwaiger Verfügungsbeschränkungen verantwortlich sind und dass Sie diesbezüglich Ihren persönlichen Steuerberater zu Rate ziehen sollten.

XIV. MELDEPFLICHT IN BEZUG AUF AUSLANDSVERMÖGEN/AUSLANDSKONTEN, DEISENCONTROLLE UND STEUERN

Sie erkennen an, dass Sie je nach Land, in dem Sie ansässig sind, ggf. Meldepflichten in Bezug auf Auslandsvermögen/Auslandskonten, Devisenkontrolle und/oder Steuern unterliegen, wenn Sie im Rahmen Ihrer Teilnahme am Plan auf bzw. von einem Depot-/Bankkonto oder von einer juristischen Person, die sich jeweils außerhalb Ihres Landes befinden, Stammaktien oder Bargeld (einschließlich ausschüttungsgleicher Beträge, Dividenden und Erlösen aus dem Verkauf von Stammaktien) erhalten. Aufgrund der anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen Ihres Landes sind Sie ggf. verpflichtet, den zuständigen Behörden in diesem Land diese Konten, Vermögenswerte, Kontensaldi, deren jeweiligen Wert und/oder die damit zusammenhängenden Transaktionen zu melden. Sie erkennen an, dass Sie für die Einhaltung etwaiger Meldepflichten in Bezug auf Auslandsvermögen/Auslandskonten, Devisenkontrolle und Steuern verantwortlich sind und dass Sie diesbezüglich Ihren persönlichen Steuerberater zu Rate ziehen sollten.

XV. FESTLEGUNG WEITERER ANFORDERUNGEN

Die Gesellschaft behält sich das Recht vor, weitere

Anforderungen für die RSUs und die gemäß der RSU-Zuteilung erworbenen Stammaktien festzulegen, soweit die Gesellschaft feststellt, dass dies zur Einhaltung der lokalen gesetzlichen Bestimmungen erforderlich oder zweckmäßig ist oder die Verwaltung des Plans vereinfacht, und sie behält sich das Recht vor, zu diesem Zweck von Ihnen die Unterzeichnung weiterer Vereinbarungen oder Verpflichtungserklärungen zu verlangen.

XVI. VERWALTUNG

Der Ausschuss ist verantwortlich für die Auslegung dieser Zuteilung, einschließlich des Rechts, streitige oder zweifelhafte Bestimmungen des Plans auszulegen sowie Regeln und Vorschriften aufzustellen, zu ändern und auszulegen, wie er es für die ordnungsgemäße Verwaltung dieser Zuteilung für notwendig oder wünschenswert erachtet. Vom Ausschuss getroffene oder zu treffende Entscheidungen oder Maßnahmen, die sich aus oder im Zusammenhang mit der Auslegung, Verwaltung und Auswirkung dieser Zuteilung ergeben, liegen, soweit nach den anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen zulässig, in dessen alleinigem Ermessen (sofern nicht hierin ausdrücklich etwas anderes festgelegt ist) und sind für die Gesellschaft, alle teilnahmeberechtigten Mitarbeiter und alle Personen, die für oder durch einen teilnahmeberechtigten Mitarbeiter Ansprüche geltend machen, endgültig, bindend und abschließend. Die Entscheidungen des Ausschusses, einschließlich insbesondere Entscheidungen über teilnahmeberechtigte Mitarbeiter, die Form, Höhe und Terminierung von Leistungsanreizen, die Bedingungen für Leistungsanreize und schriftliche Dokumentationen der Leistungsanreize, müssen nicht einheitlich sein und können von teilnahmeberechtigtem Mitarbeiter zu teilnahmeberechtigtem Mitarbeiter, der Leistungsanreize erhält oder für einen Erhalt infrage kommt, unterschiedlich ausfallen, unabhängig davon, ob diese teilnahmeberechtigten Mitarbeiter sich in einer vergleichbaren Position befinden oder nicht.

Weitere Informationen zu Ihrer RSU-Zuteilung erhalten Sie auf der Merck Global Long-Term Incentives Website unter <http://one.merck.com>.

RICHTLINIEN UND VERFAHRENSWEISEN

Richtlinie

Das Compensation and Benefits Committee des Board of Directors (der „Ausschuss“) wird grundsätzlich nach eigenem Ermessen entscheiden, ob er Boni und/oder sonstige leistungsbezogene Vergütungskomponenten, die einem Betroffenen Mitarbeiter in Bezug auf nach dem 31. Dezember begonnene Leistungszeiträume gezahlt oder gewährt wurden, zurückfordert, wenn er in Abstimmung mit dem Audit Committee a) feststellt, dass der Betroffene Mitarbeiter ein Fehlverhalten begangen hat oder einen Mitarbeiter, der ein Fehlverhalten begangen hat, nicht angemessen beaufsichtigt hat und ein solches Fehlverhalten zu einem Wesentlichen Richtlinienverstoß in Bezug auf die Forschung, Entwicklung, Herstellung, Vermarktung oder den Vertrieb von Produkten der Gesellschaft geführt hat, und b) zu dem Schluss gelangt, dass der Wesentliche Richtlinienverstoß der Gesellschaft Erheblichen Schaden zugefügt hat. Die im vorstehenden Satz verwendeten Begriffe haben die ihnen in dieser Richtlinie jeweils zugewiesenen Bedeutungen.

Der Ausschuss kann bei seiner Ermessensentscheidung alle Erwägungen berücksichtigen, die er für relevant erachtet.

Definitionen

1. Der Begriff „Rückforderung“ beinhaltet sämtliche der folgenden Maßnahmen, soweit gesetzlich zulässig: (a) die Kürzung des Betrags eines aktuellen oder zukünftigen Bonus oder einer sonstigen gewährten leistungsbezogenen Vergütungskomponente in Bar- oder Sachform, (b) die Forderung der Rückerstattung eines Bonus oder einer sonstigen in bar gewährten leistungsbezogenen Vergütungskomponente, der bzw. die in Bezug auf den jüngsten abgelaufenen Leistungszeitraum gezahlt wurde, (c) die vollständige oder teilweise Streichung einer noch nicht unverfallbar gewordenen Kapitalprämie, (d) die vollständige oder teilweise Streichung einer im vorausgegangenen Zwölfmonatszeitraum unverfallbar gewordenen Aktienzuteilung, (e) die Forderung der Rückgabe von bei Unverfallbarkeit ausgegebenen Aktien und/oder der Rückzahlung etwaiger aus dem Verkauf einer Kapitalprämie erzielter Erlöse, jeweils im Falle des Eintritts der Unverfallbarkeit innerhalb des vorausgegangenen Zwölfmonatszeitraums, und (f) etwaige sonstige Maßnahmen zur Kürzung der für einen vorausgegangenen Zwölfmonatszeitraum oder einen aktuellen oder zukünftigen Zeitraum an einen Mitarbeiter gezahlten Gesamtvergütung.
2. Ein „Wesentlicher Richtlinienverstoß“ bezeichnet einen wesentlichen Verstoß gegen eine Richtlinie der Gesellschaft in Bezug auf die Erforschung, Entwicklung, Herstellung, Vermarktung oder den Vertrieb von Produkten der Gesellschaft.
3. Ein „Betroffener Mitarbeiter“ bezeichnet einen Mitarbeiter in Gehaltsband 600 oder höher, (i) dessen Fehlverhalten zu einem Wesentlichen Richtlinienverstoß geführt hat, oder (ii) der seine Aufsichtspflichten gegenüber einem Mitarbeiter verletzt hat, dessen Fehlverhalten zu einem Wesentlichen Richtlinienverstoß geführt hat.
4. „Erheblicher Schaden“ bezeichnet eine erhebliche negative Auswirkung auf die Geschäftsergebnisse oder den Ruf der Gesellschaft.

Verfahrensweisen

1. Der Ausschuss verwaltet diese Richtlinie in Abstimmung mit dem Audit Committee und nimmt alle Auslegungen und Entscheidungen im Rahmen dieser Richtlinie nach alleinigem Ermessen vor. Im Falle einer Entscheidung über eine Rückforderung oder den Verzicht auf eine Rückforderung gegenüber dem Chief Executive Officer ist die Zustimmung des gesamten Board of Directors erforderlich.
2. Der General Counsel, in Abstimmung mit dem Chief Ethics and Compliance Officer und dem Executive Vice President, Human Resources, ist verantwortlich für die Entscheidung, ob eine Angelegenheit dem Ausschuss im Rahmen dieser Richtlinie zur Prüfung vorgelegt wird, und für die Unterstützung des Ausschusses bei einer solchen Prüfung. Der Ausschuss kann sich mit anderen Board Committees und externen und internen Beratern abstimmen, wie er es für angemessen hält.
3. Falls der Ausschuss in Abstimmung mit dem Audit Committee feststellt, dass eine Grundlage für eine Rückforderung

im Rahmen dieser Richtlinie besteht, entscheidet der Ausschuss nach seinem Ermessen für jeden Betroffenen Mitarbeiter auf Einzelfallbasis, ob, inwieweit und in welcher Weise eine Rückforderung erfolgt.

4. Der Ausschuss kann bei seiner Ermessensentscheidung alle Umstände der betreffenden Angelegenheit und die allgemeinen Interessen der Gesellschaft berücksichtigen, wie er es für angemessen hält.

Übertragung bestimmter Rückforderungsentscheidungen an das Management

Der Ausschuss überträgt hiermit dem Chief Executive Officer die Befugnis (die dieser nach seinem Ermessen weiter übertragen kann), diese Richtlinie zu verwalten und alle Entscheidungen im Rahmen dieser Richtlinie in Bezug auf Betroffene Mitarbeiter, die nicht *Section 16 Officers* der Gesellschaft sind, zu treffen. Bei *Section 16 Officers* handelt es sich um Mitarbeiter der Gesellschaft, die Abschnitt 16 des US-Wertpapiergesetzes (*Securities Exchange Act of 1934*) unterliegen. Das Management informiert den Ausschuss über alle positiven Rückforderungsentscheidungen im Rahmen dieser Befugnisübertragung.

Offenlegung von Rückforderungsentscheidungen

Die Gesellschaft hält sich an alle anwendbaren Wertpapiergesetze und -bestimmungen, einschließlich der Offenlegungsvorschriften der *Securities and Exchange Commission* in Bezug auf die Vergütung von Führungskräften. Die Gesellschaft ist berechtigt, aber nicht verpflichtet, weitere Offenlegungen über das gesetzlich vorgeschriebene Maß hinaus vorzunehmen, wenn sie dies für angemessen erachtet und entscheidet, dass eine solche Offenlegung im besten Interesse der Gesellschaft und ihrer Anteilseigner ist.

Sonstige Bestimmungen

Keine Bestimmung in dieser Richtlinie führt zu einer Einschränkung oder anderweitigen Beeinträchtigung in Bezug auf 1) die Fähigkeit des Managements, Disziplinarmaßnahmen in Bezug auf Betroffene Mitarbeiter zu ergreifen, 2) die Fähigkeit des Ausschusses, Leistungsziele für eine leistungsbezogene Vergütung nach seinem Ermessen jederzeit abzulehnen, oder 3) die Fähigkeit des Ausschusses oder des Managements, den Betrag eines aktuellen oder zukünftigen Bonus oder einer sonstigen leistungsbezogenen Vergütungskomponente in Bar- oder Sachform, der bzw. die einer Führungskraft oder einem sonstigen Mitarbeiter gewährt wird, gleich aus welchem Grund (insgesamt oder teilweise) zu kürzen, wie es für angemessen erachten und soweit gesetzlich zulässig. Keine Bestimmung in dieser Richtlinie ersetzt oder beeinträchtigt die *Clawback Policy for EIP Awards Upon Significant Restatement of Financial Results* und/oder die *Clawback Policy for PSUs Upon Significant Restatement of Financial Results* oder schränkt diese anderweitig ein.

MERCK & CO., INC. 2010 年股权激励计划
针对非美国员工的
2019 年限制性股票单位授予条款

本文档概述了由 Merck & Co., Inc. (以下称“Merck”或“公司”) 向您授予并在本文档中列明的限制性股票单位 (以下称“RSU”) 奖励的适用条款。以往或今后的“RSU 奖励”可能适用不同条款。

授予类型：	RSU – 年度
授予日：	2019 年 5 月 3 日
归权日：	
2020 年 5 月 3 日 第一批：	33.333%
2021 年 5 月 3 日 第二批：	33.333%
2022 年 5 月 3 日 第三批：	剩余部分

I. 一般信息

A. 关键授予文件

(1) 本 RSU 受 Merck & Co., Inc. 2010 年股权激励计划的条款、条件及规定约束，包括针对您所在国家/地区制定的任何附属方案 (以下称“计划”)。

重要通知：本授予需要您接受方才有效。您必须登录摩根斯坦利网站接受授予，网址如下：

[\(http://www.morganstanley.com/spc/knowledge/managing-equity/managing-your-existing-awards/accepting-awards-grants/\)](http://www.morganstanley.com/spc/knowledge/managing-equity/managing-your-existing-awards/accepting-awards-grants/)

请在 90 天内按照摩根斯坦利网站上所述的程序接受您的 RSU 奖励。如果未在 90 天内接受您的 RSU 奖励的条款和条件，可能导致 RSU 奖励作废。

(2) 此外，本 RSU 受针对您所在国家/地区的附录以及本文档中的条款、条件及规定约束。

B. 限制期。“限制期”是指本“RSU 奖励”受到限制并可予没收的期间。除非根据下文第 II 节提前终止，“限制期”分别在“授予日”满一周年、二周年和三周年之日，针对本“RSU 奖励”的三分之一部分终止 (如以上图表所示)。本“RSU 奖励”无表决权。不会授予非整股股份：所有计算均四舍五入。

C. 股利等价物。“限制期”内，若“公司”就其普通股支付股利，则将为持有者 (即“您”) 累积股利等价物。此等股利等价物将于分配之时支付，但无任何利息或收益。若本 RSU 奖励的任何部分失效、被没收或过期，则此部分不会累积或支付任何股

利等价物。任何股利等价物的支付均将根据第 IV 节所述，降低至“公司”履行任何税务或其他扣缴义务所必需的程度。在限制期结束后股份发放给您之前，您无权享有股东权利，包括行使投票权。

D. 分配。“限制期”结束后，若您届时受雇于您的雇主 (“雇主”) 或“公司”或“公司”的任何母公司、子公司、关联方或合资公司 (定义见下文)，则您将有权获得数量相当于已不受限制的 RSU 数量的 Merck 普通股以及这部分 RSU 应计的股利等价物 (受第 IV 节约束)。

E. 409A 合规性。本段内容仅适用于以下情况：您为美国纳税人，且“公司”确定您在“离职” (该词定义见《1986 年美国国内税法》修正案 (以下称“税法”)) 时属于该法 409A 节所定义的“特定员工”。若本段内容适用，则任何原本应在您离职后的最初六个月内结算的 RSU，将在您离职后第六个月的第一天后，在行政上可行时，以 RSU 不适用本限制时本应采用的相同结算方式进行结算；但是，本应累积的股利等价物将在暂停分配期间累积，除非这些 RSU 的结算豁免遵守“税法”第 409A 节。除非符合“税法”第 409A 节或其任何承继条款，否则不会对 RSU 进行任何分配。

F. 收回。对于职级 600 及以上的员工，如有某些违反公司政策的行为，本“RSU 奖励”将按照本手册附录 A (可能会不时修改) 所载的《有关在发生违规行为的情况下收回报酬的公司政策》收回。

II. 雇佣终止

若您与“雇主”或“公司”或“公司”的某个母公司、子公司、关联公司或合资公司之间的雇佣关系在“限制期”内终止，则您对本“RSU 奖励”享有的权利将根据本第 II 节和第 V(12) 条中的条款决定。

A. 一般规则。若您的雇佣关系因以下段落中所指定原因以外的任何原因而在“限制期”内终止，则本“RSU 奖励” (及任何应计的股利等价物) 将在您的雇佣终止当日予以没收。若您的雇佣关系如本段所述被终止，而其后您又被“雇主”或“公司”或其母公司、子公司、关联公司或合资公司重新雇佣，则尽管存在此

类重新雇佣情况，本授予仍将根据本段落规定而失效。

B. 出售。 若您的雇佣关系在“限制期”内终止，且“公司”确定此类终止是因您所在的子公司、部门或合资公司被出售而导致，则您的“RSU 奖励”及应计股利等价物的以下部分，将在假设原雇佣关系续存情况下应支付该部分“RSU 奖励”及应计股利等价物的时候分配给您：若雇佣于“授予日”当日终止，或于“授予日”之后但未满一周年时终止，则该部分比例为三分之一；若雇佣于“授予日”一周年当日或之后终止，则该部分比例应为全部“RSU 奖励”及应计股利等价物。其余部分将于您的雇佣终止当日予以没收。若您的雇佣关系如本段所述被终止，而其后您又被“公司”或合资公司重新雇佣，则尽管存在此类重新雇佣情况，本授予仍将根据本段落规定而失效。

C. 非自愿终止。 若“公司”确定您的雇佣关系在“限制期”内、“授予日”一周年当日或之后非自愿终止，则您尚未归权的“RSU 奖励”及应计股利等价物将按比例，在假设原雇佣关系续存情况下应支付该部分“RSU 奖励”及应计股利等价物的时候分配给您。按比例分配的部分将等于本“RSU 奖励”的全部数额（无论是否归权）乘以“限制期”内、雇佣终止日之前的完整月数再除以 36，然后再减去已根据 A 段归权的“RSU”数额。剩余部分以及应计股利等价物将于您的雇佣终止当日予以没收。“非自愿终止”包括“雇主”或“公司”或母公司、子公司、关联公司或合资公司因重组或岗位撤销而终止您的雇佣关系，但不包括“公司”因您未能履行职责以及本节段落 B 或段落 D 至 H 中所列原因而终止您的雇佣关系。若您的雇佣关系如本段所述被终止，而其后您又被“雇主”或“公司”或母公司、子公司、附属机构或合资公司重新雇佣，则尽管存在此类重新雇佣情况，本授予仍将根据本段落规定而失效。

D. 退休。 若您因退休而在“限制期”内终止雇佣关系，您尚未归权的“RSU 奖励”及应计股利等价物将按比例，在假设原雇佣关系续存情况下应支付该部分“RSU 奖励”及应计股利等价物的时候分配给您。按比例分配的部分将等于本“RSU 奖励”的全部数额（无论是否归权）乘以“限制期”内、雇佣终止日之前的完整月数再除以 36，然后再减去已根据 A 段归权的“RSU”数额。剩余部分和任何应计股利等价物将在雇佣终止日予以没收。对于在美国境内雇佣的获授人，“退休”是指在满足以下条件后（以时间较早者为准）终止雇佣关系：(a) 年满 55 周岁并且服务年限至少为 10 年；(b) 符合退休人员医疗保险补贴要求的年龄和服务年限；(c) 年满 65 周岁（不需考虑服务年限）。对其他获授人而言，“退休”则由“公司”根据自行判断加以确定。“公司”保留修改任何为本“RSU 奖励”之目的而确定的退休定义以及/或为遵守当地法律而调整因退休而导致终止的后果的权利。若您的雇佣关系如本段所述被终止，而其后您又被“雇主”或“公司”或母公司、子公司、关联公司或合资公司重新雇佣，则尽管存在此类重新雇佣情况，本授予仍将根据本段落规定而

失效。

E. 死亡。 若因您不幸去世导致在“限制期”内终止雇佣关系，则本“RSU 奖励”及应计股利等价物将在您去世后尽快全部分配给您的遗产继承人。如果您在限制期内但在您的雇佣关系因本节 B、C、D、G 或 H 段所列原因终止后死亡，则本“RSU 奖励”的剩余未没收部分及应计股利等价物将在您死亡后尽快分配给您的遗产继承人。

F. 行为不当。 若您的雇佣关系终止是因您的故意、蓄意或重大不当行为所导致，则本“RSU 奖励”及应计股利等价物将在您收到此类终止通知后立即予以没收。

G. 残疾。 若您的雇佣关系在“限制期”内终止，且“公司”确定导致此类终止的原因是您因患有预期持续至少六个月或导致您死亡的身体或精神疾病而无法履行您职位的重要职责（无论您是否具备从任何适用残疾计划中获得伤残补助的资格），则本“RSU 奖励”仍将继续执行，且如同雇佣关系存续一般根据其条款进行分配，并将于在职员工获得与本“RSU 奖励”相关的分配之时分配给您。若您的雇佣关系如本段所述被终止，而其后您又被“雇主”或“公司”或母公司、子公司、附属机构或合资公司重新雇佣，则尽管存在此类重新雇佣情况，本授予仍将根据本段落规定而失效。

H. 控股权变更。 若“雇主”或“公司”或“公司”的某个母公司、子公司、附属机构或合资公司在非自愿情况下，在“限制期”内，并在任何控股权变更结束满两周年之前无故终止您的雇佣，则本“RSU 奖励”将如同雇佣关系存续一般根据其条款继续执行，并将于在职员工获得与本“RSU 奖励”相关的分配之时分配给您。若本 RSU 在控股权变更后不再存续，亦未转换为后继 RSU，则您将有权就本“RSU 奖励”获得现金，其金额相当于在控股权变更中就每股 Merck 普通股支付给 Merck 股东的对价的公平市价，并应在控股权变更结束后的 30 天内支付给您。在控股权变更结束满两周年时，本节内容失效。“控股权变更”的定义如 Merck & Co., Inc. “控股权变更离职福利计划”所示（不包括 MSD 控股权变更），但如果 RSU 被视为“税收法”第 409A 节下的“递延报酬”，则控股权变更的定义将进行相应的必要修改以符合第 409A 节。

I. 合资公司。 若员工受雇于合资公司，包括“公司”在其中拥有重要业务或所有权权益的任何其他实体（简称“合资公司”），则就本“RSU 奖励”而言，将不被视为雇佣终止。此类雇佣必须经“公司”批准并与“公司”的雇佣连续计算。上述段落 A 到 H 中所列之条款在您受雇于合资公司或其他实体时亦适用于本“RSU 奖励”。无论本条如何规定，若您在雇佣关系转移之后不符合根据“计划”获得授予的资格，则就此授予而言，您的雇佣将被视为在转移时终止。

III. 可转让性

本“RSU 奖励”不可转让或让与。

IV. 预扣税

无论“公司”和/或“雇主”对于因您参与“计划”而引起的、在法律上适用于您的任何或全部所得税、社会保险、工资税、会计帐目内付款或其他涉税项目（简称“涉税项目”）采取何种行动，您承认您对所有“涉税项目”承担最终责任，且此责任可能会超过“公司”和/或“雇主”实际预扣的金额（如有）。您还进一步确认，“公司”和/或“雇主”(i) 不对与“RSU 奖励”任何面有关的任何“涉税项目”的处理做出任何声明或承诺，包括但不限于 RSU 的授予、归权或结算，在“限制期”到期后获得的普通股股份的后续出售，以及获得任何股利和/或股利等价物；(ii) 不承诺也没有义务制定有关 RSU 授予或任何方面的条款，以减少或消除您在“涉税项目”方面的责任或实现任何特定的税务结果。此外，若您在多个法律管辖区内应缴纳税款，则您承认“公司”和/或“雇主”（或前雇主，如适用）可能需要在多个法律管辖区预扣或申报“涉税项目”。

在相关的涉税或预扣税事项（视情况而定）之前，您应向“公司”和/或“雇主”付款或作出合理安排，以履行与所有“涉税项目”相关的任何适用的预扣义务。就此而言，您授权“公司”和/或“雇主”、或其各自的代理人自行决定通过下列一种或多种方法来支付“涉税项目”：(i) 从“公司”、“雇主”和/或任何母公司、子公司、关联公司或合资公司支付给您的工资或其他现金报酬中预扣；或(ii) 从限制期到期后获得的普通股股份的出售（无论是自愿出售还是通过“公司”（根据此授权代表您）安排的强制出售）收入中预扣；(iii) 从限制期到期后将发行的普通股股份中预扣，但是，如果您属于《证券交易法》规定的“公司”“第 16 条高级职员”，则公司将从根据以上(ii)项出售普通股股份的收入中预扣，除非采用这种预扣方法根据适用的税收或证券法律会产生问题或者有重大的不利会计后果，在此情况下，履行“涉税项目”的义务可通过以上(i)和(iii)的组合或其中一种方法进行。

取决于预扣方式，“公司”在预扣或申报“涉税项目”时可能会考虑适用的最低法定预扣金额或其他适用预扣费率，包括您所在司法管辖权的最高适用费率（在此情况下您将以现金形式收到多扣的金额，而无权获得等额普通股）。若“涉税项目”责任通过预扣普通股股份的方式履行，则就税收目的而言，将视为已向您发行已归权的 RSU 的全部普通股股份，尽管一部分股份被扣留，以用于支付因您参与“计划”而应缴纳的“涉税项目”。

您应向“公司”或雇主“支付”其因您参与“计划”而需要预扣或申报、但不能通过本节前述方式支付的“涉税项目”的金额。若您未履行与“涉税项目”有关的责任，则“公司”可以拒绝发行或交付普通股股份或股份出售收入。

V. 授予性质

接受“RSU 奖励”即视为您认可并同意：

- (1) 计划由“公司”自愿制定并具有自由裁量性质，且可能由“公司”随时修改、暂停或终止；
- (2) RSU 的授予是非常规的、自愿的、偶然性的，不会由此产生任何合同权利或将来获得 RSU 授予或代替 RSU 的福利的其他权利，即使曾在过去获授 RSU；
- (3) 有关未来 RSU 授予的所有决定（如有）将由公司自行判断做出；
- (4) 您对“计划”的参与是自愿行为；
- (5) 您对“计划”的参与不产生与“公司”之间保持雇佣关系的权利，也不得被解释为构成或修订与“公司”之间的劳动合同或服务合同，也不应影响雇主随时终止您的雇佣或服务关系（如有）的能力；
- (6) RSU 和根据“计划”获得的普通股股份及其收益和价值属特殊项目，不构成向“雇主”、“公司”、或“公司”的母公司、子公司、关联公司或合资公司提供的服务的报酬，且不在雇佣或服务合同（如有）的范围之内；
- (7) 除非“公司”另有约定，RSU 和根据“计划”获得的普通股股份及其收益和价值，并非作为您以“公司”或“公司”的子公司、关联公司或合资公司的董事身份提供的服务的或与之相关的对价。
- (8) RSU 以及根据“计划”获得的普通股股份及其收益和价值并非旨在取代任何退休金权利或报酬；
- (9) RSU 以及根据“计划”获得的普通股股份及其收益和价值不属于为任何目的而支付的正常或预期报酬或薪资的一部分（这些目的包括但不限于：计算遣散、辞职、终止、裁员、解雇、服务终止的付款、奖金、长期服务奖、退休金或福利待遇或类似款项），且在任何情况下都不应被视为您过去为“雇主”、“公司”或“公司”的母公司、子公司、关联公司或合资公司提供的服务的报酬或以任何方式与其有关；
- (10) RSU 所涉及的普通股股份的未来价值未知、不能确定且不可进行准确的预测；
- (11) 如果因您被“公司”或“雇主”（无论出于任何理由，以及是否违反雇佣当地司法管辖区的雇佣法律或雇佣协议条款，如有）终止雇佣而导致 RSU 终止，您不得就此主张也无权享有补偿或损害赔偿。作为向您授予 RSU 的对价，您同意不会对“公司”或“雇主”或任何母公司、子公司、关联公司或合资公司提起此类索赔；

(12) 就“RSU 奖励”而言，于您不再向雇主或公司或任何母公司、子公司、附属机构或合资公司提供服务之日起，您的雇佣关系将被视为终止（无论该等终止出于何种原因，亦无论其后是否被认定为无效或是否违反您的雇佣关系所在的管辖区的劳动法律或您的雇佣协议（如有）），且除非本文件另行明确规定，您根据计划获得 RSU 的权利（如有）将于该日终止，且该权利有效期不得因任何通知期、“花园休假期”或当地法律规定的类似期限而获得延长；负责管理该计划的公司董事会薪酬和福利委员会或其代表（“委员会”）应排他性地自主决定您就授予而言何时开始不再提供服务（包括您在休假期间是否仍被视为提供服务）；

(13) 在发生合并、接管或责任转移时，本“计划”下的 RSU 和福利（如有）将不会自动转移至其他公司；

(14) “公司”不提供任何税务、法律或财务意见，“公司”也未对您参与“计划”、或购买或出售相关股份而提供任何建议。有关参与“计划”的决定以及在计划采取任何措施之前，您应咨询您个人的税务、法律和财务顾问。

(15) 雇主、“公司”或任何母公司、子公司、关联公司或合资公司均不对您的本币和美元之间的任何汇率波动承担责任，该等汇率波动可能影响您的“RSU 奖励”价值或在“RSU 奖励”归权时、之后出售根据“计划”获得的股份时或获得任何股利及/或股利等价物时应向您支付的任何款项的价值。

VI. 数据隐私

“公司”位于 2000 Galloping Hill Road, Building K-1 Kenilworth, New Jersey, U.S.A. 07033, 按照“公司”的自主决定向“公司”以及“公司”的母公司、子公司、附属机构或合资公司的员工授予参与“计划”的机会。如果您希望参与“计划”，您理解，您应当阅读有关“公司”的资料处理做法的以下信息并声明您同意该等处理。

(1) 资料收集和使用。“公司”收集、处理和使用“公司”从您或您的“雇主”处收到的您的个人资料，包括姓名、家庭住址、电子邮件地址和电话号码、出生日期、社会保险号或其他识别号码、薪资、国籍、职位、在“公司”持有的任何普通股股份或董事职位、以及有关您名下取消、实际授予或未结清的所有奖励的详情。如果“公司”向您提供参与“计划”的机会，“公司”将为了分配股份以及实施、执行和管理“计划”之目的收集您的个人资料。“公司”处理您的个人资料的法律依据是您给予的同意。

(2) 股票计划管理服务提供商。“公司”将参与者资料转移给 Morgan Stanley。Morgan Stanley 是一家位于美国的独立服务提供商，协助“公司”实施、执行和管理“计划”。将来，“公司”可能选择不同的服务提供商，并与提供类似服务的其他公司分

享您的资料。“公司”的服务提供商将为您开设一个账户。您将被要求同意服务提供商的条款和资料处理做法，这是您参与“计划”的条件之一。

(3) 国际资料转移。“公司”及其服务提供商位于美国。如果您位于美国境外，您应注意，您所在国家实施的资料隐私法律与美国的法律不同。例如，欧盟已针对美国出具了一项有限充分性认定书，该认定书仅在公司登记参与欧盟-美国隐私保护计划（该计划对受联邦贸易委员会管辖的公司开放）的情况下才适用。“公司”参与有关员工资料的欧盟-美国隐私保护计划。“公司”转移您的个人资料的法律依据是您给予的同意。

(4) 资料保存。“公司”将仅在实施、执行和管理您对“计划”的参与所需的期间或遵守法律或监管义务（包括税务和证券法律所规定的义务）所需的期间使用您的个人资料。当“公司”不再需要您的个人资料时（一般是您参与“计划”满七年后），“公司”将从其系统中删除您的个人资料。如果“公司”保留资料更长的时间，那就是为了履行法律或监管义务，“公司”的法律依据将是相关法律或法规。

(5) 自愿参与以及拒绝或撤销同意的后果。您参与“计划”以及您给予同意完全出于自愿。您可以随时拒绝或撤销同意。如果您不同意，或者您撤销同意，您将无法参与“计划”。这不会影响您作为员工获得的薪资，您只会丧失与“计划”相关的机会。

(6) 资料主体权利。您根据您所在国家/地区的资料隐私法律享有多项权利。取决于您所处的国家/地区，您的权利可能包括(i) 要求访问或复制“公司”处理的个人资料，(ii) 修正不正确的资料，(iii) 删除资料，(iv) 对处理加以限制，(v) 移植资料，(vi) 向您所在国家/地区的主管政府部门提起投诉，和/或 (vii) 获得可能收到您的个人资料的任何接收方的名称和地址。如需获得有关您的权利的说明或行使您的权利，请与“公司”联系，联系方式为：Global Privacy Office, 351 N. Summeytown Pike, North Wales, Pennsylvania U.S.A. 19454。

(7) 出于实施、执行和管理您对“计划”的参与之目的收集、使用和转移您的个人资料，将根据“公司”的《全球隐私和数据保护政策》进行。您还理解，“公司”将来可能基于其他法律依据来处理或转移资料，以及/或者要求您提供其他资料隐私方面的同意。如果适用且“公司”要求，您同意向“公司”或“雇主”提供其认为根据您所在国家目前或将来的资料隐私法律有必要取得的、经签字的确认书或资料隐私同意书（或任何其他确认书、协议或同意书）。您理解，如果您未签署“公司”和/或“雇主”要求的任何该等确认书、协议或同意书，您将无法参与“计划”。

如果您同意本告知中所述的资料处理做法，请点击 Morgan Stanley 网站上的“接受”按钮表示您同意。

VII. 管辖法律

本文档只能通过双方之间另签一份书面协议的方式进行修改。本文档将根据美国新泽西州法律进行解释和执行（不考虑其法律选择条款）。在解决直接或间接因双方关系（以本授予或本文档为证）而产生的争议时，双方在此服从并同意接受新泽西州的专属管辖，并同意此类诉讼只能在新泽西州亨特县法庭或新泽西州地区的美国联邦法庭裁决，而不在做出和/或执行此授予所在地的任何其他法庭进行裁决。

VIII. 语言

如果您收到翻译成英语以外语言的本文档或与 RSU 和/或计划有关的其他文档，且翻译版本与英语版本不同，则应以英语版本为准，除非当地法律另有规定。

IX. 可分割性 本文档中的条款可进行分割，若其中一项或多项条款的全部或部分内容被确定为非法或不可强制执行，则其余条款仍具有约束力并可强制执行。

X. 放弃

您确认，“公司”对违反本文档任何条款的行为放弃追究责任，不构成，也不得被视为对您或任何其他获授人违反本文档任何其他条款的行为或任何后续违反行为放弃追究责任。

XI. 电子方式接受

“公司”可自行决定以电子方式提供与 本 RSU 或将来根据“计划”授予的 RSU 相关的任何文档，或要求您同意以电子方式参与计划。您在此同意以电子交付方式接收此类文档，并同意通过由“公司”或“公司”指定的第三方建立和维护的在线或电子系统来参与计划。

XII. 针对具体国家/地区的附录

“RSU 奖励”受到针对您所在国家/地区的附录（如有）中的特别条款的约束。若您在 RSU 有效期内被转调到附录中所包括的国家/地区，且“公司”确定为遵守当地法律或方便计划的管理而有必要或应当适用该国家的特别条款时，该国家的特别条款亦同样适用于您。

XIII. 内幕交易/市场滥用法律

您确认，当您被认为具有与“公司”相关的“内部信息”时（由相关司法管辖区或您所在国家/地区的法律或法规定义），根据您或您的经纪公司所在的或普通股股份上市所在的国家/地区的规定，您可能受到内幕交易限制和/或市场滥用法律的约束，而这可能会影响您在此期间根据计划接受、购买、出售或以其

他方式处置普通股股份、获得普通股股份的权利（例如 RSU）或与普通股股份价值挂钩的权利。当地内幕交易法律法规可能禁止撤销或修改您在占有内部信息之前已下的订单。此外，您可能还被禁止(i)向任何第三方披露内部信息（有必要知悉该等信息的除外），和(ii)向第三方泄密或促使其买卖证券。您应牢记，第三方也包括同事。这些法律或法规所规定的任何限制独立于根据任何适用的“公司”内幕交易政策规定可能强制实施的任何限制条件，并且是这些限制条件的补充。您理解，您有责任确保遵守任何限制条款，且您应就此问题向您的个人法律顾问进行咨询。

XIV. 国外资产/账户、外汇管制和税务申报

您确认，取决于您所在的国家/地区，对于因参与“计划”而向和/或从您所在国家/地区以外的经纪/银行账户或法律实体获得普通股股份或现金（包括股利等价物、股利和出售普通股股份的收入），您可能会受到国外资产/账户、外汇管制和/或税务申报要求的约束。您所在国家/地区的适用法律可能会要求您将上述账户、资产、余额、价值和/或相关交易报告给当地的相应机构。您确认，您会负责确保遵守适用的国外资产/账户、外汇管制和税务申报要求，并就此事咨询您的私人法律顾问。

XV. 施加其他要求

“公司”有权在其确定为遵守当地法律或方便计划的管理而有必要或适当时，对 RSU 以及根据“RSU 奖励”获得的普通股股份实施其他要求，并要求您签署为实现上述目的而必要的其他协议或承诺。

XVI. 管理

“委员会”负责解释此授予，包括解释引起纠纷或异议的计划规定，并可在其认为适当管理本授予而必要或适当时制定、修改和解释此类规则和规定。“委员会”做出或将做出的任何决定和行为（无论是因此授予的设计、管理、解释和后果产生的还是与之相关的）均应在适用法律准许的最大范围内由“委员会”全权自主做出（本文档中另有特别说明的除外），并且对于“公司”、符合条件的员工以及或通过符合条件的员工提起索赔的人员而言均是最终的、有约束力的。“委员会”的所有决定（包括但不限于有关符合条件的员工、激励形式、金额和时间、激励条款和规定以及激励的书面证据的决定）无需统一，且针对获得或有资格获得激励的符合条件员工可能有所不同，而无论此类符合条件的员工所处情况是否相同。

有关您的“RSU 奖励”的更多信息，可访问 Merck 全球长期激励计划主页：<http://one.merck.com>

政策与规程

政策

根据董事会薪酬及福利委员会（下称“委员会”）的政策，在以下情况下，“委员会”将酌情确定是否收回针对 2013 年 12 月 31 日之后开始的任何绩效期已支付或奖励给“受影响员工”的任何奖金和/或其他激励薪酬：“委员会”在咨询审计委员会的意见之后确定：a) “受影响员工”从事不当行为或未能合理监督从事不当行为的员工，导致与公司产品研究、开发、制造、销售或营销相关的“重大政策违反行为”；和 b) 该委员会得出结论认为“重大政策违反行为”导致公司蒙受“重大损害”，上述词语的含义以本政策中的定义为准。“委员会”行使自由裁量权时将考虑“委员会”认为相关的任何考量因素。

定义

1. “收回”被定义为包括法律允许范围内的以下任何和全部行为：
(a) 减少现有或未来的奖金或其他现金或非现金激励薪酬奖励的数额，(b) 要求偿付就最近已结束的绩效期支付的奖金或其他现金激励薪酬奖励，(c) 取消全部或部分未来归权的股权激励，(d) 取消所有或部分在之前 12 个月内归权的股权激励，(e) 要求返还还在归权时支付的股份和/或偿付出售任何股权激励所得收益，两种情况下均限于在之前 12 个月期间内归权的股权激励，和 (f) 减少任何之前 12 个月期间或任何当前或未来期间内支付给员工的总薪酬数额的任何其他方法。
2. “重大政策违反行为”被定义为严重违反与公司产品研究、开发、制造、销售或营销有关的公司政策。
3. “受影响员工”是指职级 600 或以上的员工，并且其 (i) 从事导致“重大政策违反行为”的不当行为；或 (ii) 未能履行其监管职责，即未能合理管理或监督从事导致“重大政策违反行为”的不当行为的员工。
4. “重大损害”是指对公司财务运营业绩或声誉造成严重负面影响。

程序

1. “委员会”应在咨询审计委员会意见之后实施本政策，并可全权酌情解释本政策并根据本政策作出任何决定，如果决定为收回或免于收回首席执行官的奖励，则必须获得全体董事会成员的批准。
2. 总法律顾问负责在咨询首席道德合规官和人力资源执行副总裁之后，决定是否根据本政策将问题提交给“委员会”审查，并协助“委员会”进行审查。“委员会”可在其认为适当的时候咨询其他董事会委员会和任何外部或内部顾问。
3. 如果“委员会”在咨询审计委员会意见之后决定，有理由根据

本政策收回奖励，则“委员会”应酌情逐个确定是否以及在何种程度上和以何种方式收回每名“受影响员工”的奖励。

4. 在行使其酌情权时，“委员会”可在其认为适当的时候考虑特定问题的所有事实和情况，以及公司的总体利益。

授权管理层作出特定收回决定

“委员会”特此授权首席执行官（可在其认为适当的时候进一步授权）实施本政策，并根据本政策作出有关并非公司的“第 16 条高级职员”的“受影响员工”的决定。“第 16 条高级职员”是指受 1934 年颁布的《证券交易法》第 16 条制约的公司员工。管理层应向“委员会”报告根据此项授权作出的收回奖励的任何肯定性决定。

披露收回决定

“公司”将遵守所有适用证券法律法规，包括有关高管报酬的证券交易委员会披露要求。当公司认为适当，并确定此类披露符合公司及股东的最佳利益时，公司亦可，但没有义务提供超出法律规定之外的其他披露。

其他规定

本政策的任何内容都不应限制或影响以下任何项目：1) 管理层对任何“受影响员工”采取任何纪律处分的能力；2) “委员会”在任何时候就激励薪酬绩效目标行使否定裁量权的能力；或 3) “委员会”或管理层基于其认为适当的理由在法律许可范围内，减少任何高管或其他员工的当前或未来奖励或其他现金或非现金激励薪酬奖励数额（全部或部分）的能力。本政策的任何内容都不应取代或限制或影响《重大财务业绩重述之后的 EIP 奖励追回政策》和/或《重大财务业绩重述之后的 PSU 追回政策》。

MERCK & CO., INC. 2010 INCENTIVE STOCK PLAN

に基づく米国外社員向け

2019 年度譲渡制限付き株式ユニットの付与に関する諸条件

これは、**Merck & Co. Inc.** (以下、「メルク」または「当社」) によって皆様に付与され、本文書で規定する譲渡制限付き株式ユニット (以下、「**RSU**」) に対して適用される諸条件をまとめたものです。過去および将来の **RSU** 報奨には、異なる条件が適用される可能性があります。

付与の種類:	RSU—年 1 回
付与日:	2019 年 5 月 3 日
権利確定日:	
2020 年 5 月 3 日	1 年目: 33.333%
2021 年 5 月 3 日	2 年目: 33.333%
2022 年 5 月 3 日	3 年目: 残存分

I. 一般情報

A. 主な付与文書

(1) この RSU には、Merck 2010 Incentive Stock Plan (皆様の居住国で適用されるあらゆるサブプランを含みます) (以下、「プラン」) の諸条件と規定が適用されます。

留意事項: 本付与は、同意の上受取る必要があります。

本付与の受取にあたっては、Morgan Stanley のウェブサイト (<http://www.morganstanley.com/spc/knowledge/managing-equity/managing-your-existing-awards/accepting-awards-grants/>) にログインしなければなりません。

上記の Morgan Stanley のウェブサイトに記載された手順に従い、90 日以内に自身の RSU 報奨を受取ってください。90 日以内に RSU 報奨の諸条件を受諾しない場合、RSU 報奨の権利を喪失する場合があります。

(2) さらに、この RSU には、皆様の居住国における各国独自の補足条項および本文書の諸条件と規定が適用されます。

B. 制限期間 制限期間とは、RSU 報奨が制限され、権利の喪失の対象となる期間を指します。制限期間は、以下のセクション II に基づいて早期に終了することがない限り、RSU 報奨の 3 分の 1 が、上記枠内に記載のとおり、付与日から 1 年目、2 年目及び 3 年目の応当日に終了します。RSU 報奨に議決権は付帯しません。株数の計算に当たり端数は切り捨てられ、端株は付与されません。

C. 配当同等金 制限期間中、配当同等金は、当社が普通株式に対して支払う配当金がある場合、それに応じて保有者 (以下、「皆様」) のために発生します。こうした配当同等金の支払いは、分配時に利子または収益なしに支払われます。この RSU 報奨のいかなる部分であれ、消滅、権利の喪失、または失効した場合は、その部分に対する配当同等金が計上されたり支払われたりすることはありません。セクション IV に記載の通り、配当同等金の支払いはすべて、当社が納税および他の源泉徴収義務を満たすために必要な限度で削減されます。制限期間の満了

後に皆様に対して株式が発行されるまでは、皆様が議決権をはじめとする株主の権利を有することはありません。

D. 分配 制限期間の失効後、その時点で皆様が雇用主 (以下、「雇用主」)、当社、または当社の親会社、子会社、関係会社、合併会社 (以下に定義) のいずれかによって雇用されていれば、制限が解除された RSU およびその部分に対して発生した配当同等金 (セクション IV が適用されます) に等しい数のメルク普通株式を受け取る権利が与えられます。

E. 第 409A 条の遵守 この項は、皆様が米国納税者であり、かつ米国の 1986 年国内歳入法 (その後の修正を含みます) (以下、「国内歳入法」) 第 409A 条の規制に定義される「離職」時に「特定社員」であったと当社が判断した場合のみ、適用されます。この項が適用される場合、そうでなければ離職後 6 ヶ月の間に決済されていたであろう RSU は、離職後 6 ヶ月目の最初の日よりも後に事務的に可能になるまでの間、この制限が適用されなかった場合と同様の形式で、決済が行われません。さらに、そうでなければ発生したであろう配当同等金は、分配が延期される期間中に発生します。ただし、それらユニットの決済に国内歳入法第 409A 条が適用されない場合は、除きます。国内歳入法第 409A 条、またはその後継規則に従わない限り、RSU の分配が行われることはありません。

F: 返還の対象 バンド 600 以上の従業員の RSU 報奨は、当社ポリシーの特定の違反が発生した場合、別紙 A (随時変更される可能性があります) に記載された、コンプライアンス違反による報酬の返還に関する当社ポリシーに従って、返還の対象となります。

II. 雇用の終了

雇用主、当社、または当社の親会社、子会社、関係会社、合併会社のいずれかと皆様との間の雇用が制限期間中に終了した場合、皆様が保有する RSU 報奨の権利は、このセクション II およびセクション V(12) の条件に従い決定されます。

A. 一般規則 以下の項に規定された以外の理由で皆様の雇用が制限期間中に終了した場合、この RSU 報奨 (および発生した配当同等金) は、雇用終了日に権利を喪失します。皆様の雇用が、この項に定める理由により終了し、かつその後、皆様が雇用主、当社、または親会社、子会社、関係会社、合併会社のいずれかにより再雇用された場合でも、この付与は、その再雇用にかかわらず本項に従い失効します。

B. 売却 皆様の雇用が制限期間中に終了し、その雇用終了が皆様の属する子会社、事業部門、または合併会社の売却の結果であると当社が判断した場合、皆様の RSU 報奨の次の部分および発生した配当同等金は、雇用が継続した場合に支払われるのと同様の時点で皆様に分配されます。その分配は、雇用終了が付与日以降、付与日から満 1 年未満に起こった場合は 3 分の 1、雇用終了が付与日から満 1 年以降に起こった場合は全部となります。残りの部分は、雇用終了日に権利

を喪失します。皆様の雇用が、この項に定める理由により終了し、かつその後、皆様が当社または合併会社により再雇用された場合でも、この付与は、その再雇用にかかわらず本項に従い失効します。

C. 非自発的な雇用終了 皆様の雇用が付与日から満 1 年以降の制限期間中に起きた非自発的なものであったと当社が判断した場合、皆様の未確定の RSU 報奨の比例部分および発生した配当同等金は、雇用が継続した場合と同様の時点で皆様に分配されます。比例部分は、確定・未確定を問わず RSU 報奨の総数に制限期間中の雇用終了日前の完了月数を乗じ 36 で除した数から、上記 A 項に従い確定した RSU の数を差し引いた値とします。残りの部分および発生した配当同等金については、雇用終了日に権利を喪失します。「非自発的な雇用終了」には、事業再編や役職廃止の結果として皆様の雇用が雇用主、当社、または親会社、子会社、関連会社、合併会社のいずれかにより終了することが含まれますが、皆様による任務不遂行およびこのセクションの B または D～H 項で説明される理由によるものは除外されます。皆様の雇用が、この項に定める理由により終了し、かつその後、皆様が雇用主、当社、または親会社、子会社、関係会社、合併会社のいずれかにより再雇用された場合でも、この付与は、その再雇用にかかわらず本項に従い失効します。

D. 退職 皆様の雇用が制限期間中に退職によって終了した場合、未確定の RSU 報奨の比例部分および発生した配当同等金は、雇用が継続した場合と同様の時点で皆様に分配されます。比例部分は、本 RSU 報奨の総数（確定・未確定を問わず）に制限期間中の雇用終了日前の完了月数を乗じ 36 で除した数から、上記 A 項に従い確定した RSU の数を差し引いた値とします。残りの部分および発生した配当同等金については、雇用終了日をもって権利を喪失します。米国で雇用された付与受給者の場合、「退職」とは(a)10 年以上勤続した被雇用者が 55 歳に達した、(b)補助金対象の退職者医療保障適格者としての権利が付与される年齢および勤続年数に達した、(c)勤続年数に関係なく 65 歳に達した、のいずれかをもって早い条件が満たされた後に雇用が終了したことを意味します。その他の付与受給者の場合、「退職」は、当社単独の裁量によって決定されます。当社は、この RSU 報奨の目的で設定された退職のあらゆる定義を変更し、および/または現地の法律を遵守するため退職に伴う雇用終了がもたらす結果を調整する権利を保有します。皆様の雇用が、この項に定める理由により終了し、かつその後、皆様が雇用主、当社、または親会社、子会社、関係会社、合併会社のいずれかにより再雇用された場合でも、この付与は、その再雇用にかかわらず本項に従い失効します。

E. 死亡 皆様の雇用が制限期間中に皆様の死亡によって終了した場合、この RSU 報奨と発生した配当同等金はすべて、皆様の死後できるだけ早い時期に、皆様の財産に分配されます。皆様が制限期間中に死亡したが、死亡時においてこのセクションの B、C、D、G または H 項に定める理由によりその雇用が終了している場合、この RSU 報奨の権利未喪失部分と未払い配当同等金は、皆様の死後、できるだけ早い時期に、皆様の財産として分配されます。

F. 不正行為 皆様による計画的な、故意の、または甚だしい不正行為の結果として皆様の雇用が終了した場合、この RSU 報奨と未払い配当同等金については、その雇用終了告知の受領と同時に権利を喪失します。

G. 障害 皆様の雇用が制限期間中に終了し、その雇用終了が 6 ヶ月以上続くと思われる、または皆様の死亡に至ると見られる心身の虚弱を理由として、皆様が役職の必要不可欠な任務を遂行できなくなった結果による

ものであると当社が判断した場合、皆様が適用可能な障害者制度に基づく障害者手当の受領資格者となるか否かにかかわらず、この RSU 報奨は、雇用が継続していた場合と同様の条件に従った分配のために継続し、雇用継続中の社員がこの RSU 報奨に関する配当を受け取る時期に分配されます。皆様の雇用が、この項に定める理由により終了し、かつその後、皆様が雇用主、当社、または親会社、子会社、関係会社、合併会社のいずれかにより再雇用された場合でも、この付与は、その再雇用にかかわらず本項に従い失効します。

H. 経営権の変更 経営権の変更完了から満 2 年を迎える前の制限期間中に、雇用主、当社、または当社の親会社、子会社、関係会社、合併会社のいずれかが正当な理由なく非自発的に皆様の雇用を終了した場合、この RSU 報奨は、雇用が継続した場合と同様の条件に則って継続し、雇用継続中の社員がこの RSU 報奨に関する配当を受け取る時期に分配されます。この RSU が経営権の変更後未行使のまま残されず、承継会社の RSU に転換されない場合、皆様はこの RSU につき、経営権の変更の完了から 30 日以内にメルク株主に支払われる経営権の変更におけるメルク普通株式の対価の公正市場価値と等しい金額の現金を受領する権利を有します。経営権の変更から満 2 年を迎える日に、この項の効力は失効します。「経営権の変更」は、Merck & Co., Inc. Change in Control Separation Benefits Plan (MSD Change in Control を除く)において定義されますが、ただし、RSU が国内歳入法第 409A 条の規定する「繰延報酬」とであるとみなされる場合は、経営権の変更の定義は、第 409A 条の遵守に必要な範囲で変更されます。

I. 合併会社 重大な事業上または所有上の利害関係があると当社が判断した他のあらゆる事業体を含む合併会社（以下、「合併会社」と）の雇用は、この RSU 報奨の目的では雇用の終了とはみなされません。かかる雇用は、当社から承認され、かつ継続的な雇用でなければなりません。上記の A～H 項で規定される条件は、皆様がその合併会社または他の事業体に雇用されている間、この RSU 報奨に適用されます。本条項にかかわらず、雇用の転籍後にこのプランの下で皆様の付与を受ける資格がなくなる場合、この付与の目的上は、その雇用が転籍時をもって終了したものとみなされます。

III. 譲渡可能性

この RSU 報奨は、譲渡不可であり、他者に譲渡したりその他の方法で移管したりすることはできません。

IV. 源泉徴収

所得税、社会保険、給与税、さらにこのプランへの皆様の参加に伴って生じる口座への支払いやその他の納税関係項目の支払い、および皆様に法律上適用される支払い（以下、「納税関連項目」）に関して、当社もしくは雇用主、またはその両方が取る行動の如何にかかわらず、皆様は、すべての納税関連項目の最終責任が自らにあり、また最終的な納税義務額（もしあれば）が当社および/または雇用主によって源泉徴収される実際額を上回る可能性があることを認めるものとします。さらに皆様は、当社および/または雇用主が、(i) RSU 報奨のいかなる側面における納税関連項目についても、その取扱いを表明または約束しておらず、これには、RSU の付与、権利確定、決済、さらに制限期間の満了時に取得する普通株式のその後の売却とあらゆる配当および/または配当同等金の受取などの側面が含まれること、かつ(ii) 皆様の納税関連項目を低減または排除したり、特定の税務結果を達成したりするために、RSU の付与またはいかなる側面の諸条件をも構築することを約束しておらず、その義務もないことを認めるものとします。さらに、皆様が複数の

法域において課税対象となった場合は、当社および/または雇用主(もしくは、該当する場合、前の雇用主)が、複数の法域において納税関連項目を源泉徴収したり計上したりするよう義務付けられる可能性があることを、皆様は認めるものとします。

必要に応じて、関連する課税事由もしくは源泉徴収事由に先立って、当社または雇用主がすべての納税関連項目に関して適用のある源泉徴収義務を満たすために十分な支払いまたは手配を、皆様が行わなければならない。この点に関して、当社、雇用主もしくはその両方、またはそれぞれの代理人が、それらの独自の裁量において、以下の手段の一またはいずれかの組み合わせにより納税関連項目を満たすことを、皆様は承認するものとします。(i) 当社、雇用主、および/または親会社、子会社、関係会社、合併会社のいずれから皆様に対して支払われる皆様の賃金もしくは他の現金報酬からの源泉徴収。(ii) 制限期間の満了時に取得した普通株式の自発的な売却、または(この承認に従い皆様が代理して)当社によって手配された強制的な売却を通じて得られた利益からの源泉徴収。(iii) 制限期間の満了時に発行される普通株式の源泉徴収。ただし、皆様が証券取引所法セクション 16 に基づく当社の役員である場合、適用ある税法または証券法上問題がなくまたは会計上重大な悪影響がない限り、当社は上記(ii)に従い普通株式の売却益から源泉徴収することとなりますが、そうでない場合は、上記(i)または(iii)のいずれかまたはその組み合わせをもって納税関連項目に関する義務を満たすことができます。

当社は、徴収方法に応じて、適用される最低限の法定源泉徴収額または他の適用課税率(皆様の法域における最大適用課税率を含みます)を考慮して、納税関連項目を源泉徴収または計上する可能性があります。この場合、皆様は超過源泉徴収額を現金で受け取り、普通株式の相当分を受給する権限はありません。納税の目的上、普通株式の源泉徴収をもって納税関連項目の義務を満たす場合、一部の株式は皆様によるプラン参加の結果としての納税関連項目の支払いのためにのみ留保されている場合であっても、確定済み RSU に対する普通株式の全株式数を発行されたものとみなされます。

皆様は、皆様によるプラン参加の結果として当社または雇用主が源泉徴収または計上を義務付けられ、かつ、このセクションの前記の手段によって満たすことができない納税関連項目のいかなる金額をも、当社または雇用主に支払うものとします。納税関連項目に関係した義務を皆様が果たさない場合、当社は、普通株式または株式売却益の発行または交付を拒否する可能性があります。

V. 付与の性質

RSU 報奨を受け取るにより、皆様は以下の点を認め、同意するものとします。

(1) このプランは、当社により自発的に設立されたものであり、本質的に自由裁量に基づくものであって、当社は随時、このプランを変更、停止、中止することができます。

(2) RSU の付与は、例外的、自発的かつ時折行われるものであり、たとえ過去において RSU の付与が行われていたとしても、将来にわたって RSU やそれに代わる特典の付与を受け取る契約上もしくは他の権利をもたらすものではありません。

(3) 将来の RSU 付与に関する決定が下される場合、そのあらゆる決定は、当社単独の裁量によるものとなります。

(4) 皆様のプランへの参加は、自発的なものです。

(5) 皆様がプランに参加したことにより、当社との間で雇用の権利が保障されることはなく、また当社との雇用契約もしくは勤務契約を構成もしくは修正するものとして解釈されることはありません。また、雇用主が随時皆様の雇用を終了したり、勤務関係がある場合にそれを終了する能力に影響することはありません。

(6) プランに基づき取得された RSU および普通株式、その利益および価値は、臨時項目であり、雇用主、当社、または当社の親会社、子会社、関係会社、合併会社のいずれかに提供されたいかなる種類の勤務に対する報酬としてもみなされることはありません。また、皆様との雇用契約や勤務契約がある場合には、その契約の範囲外の項目となります。

(7) 当社との同意がない限り、プランに基づき取得された RSU と普通株式、その利益および価値は、当社、当社の子会社、関係会社、または合併会社の取締役として勤務する対価として、またはその勤務に関連して付与されるわけではありません。

(8) プランに基づき取得された RSU と普通株式、およびその利益と価値は、年金の受取権および報酬に代わるものとして意図されているわけではありません。

(9) プランに基づき取得された RSU と普通株式、およびその利益と価値は、雇用契約解除、辞職、雇用終了、人員整理、解雇、勤務終了に伴う支払い、ボーナス、長期勤続褒章、年金・退職・福祉の福利厚生やそれに類似した支払いの計算の目的を含むがこれに限られないいかなる目的においても、正規または予期された報酬や給与の一部を構成するものではなく、またいかなる場合も、雇用主、当社、または当社の親会社、子会社、関係会社、合併会社のいずれかへの過去の勤務に対する、もしくはそれに関係する報酬とみなされることはありません。

(10) RSU の原資産である普通株式の将来価値は、不明であり、確実性をもって予測することはできません。

(11) 当社または雇用主による雇用終了(理由の如何を問わず、また皆様が雇用されていた法域の労働基準法または労働協定、もしくは該当する場合雇用契約の条項に抵触するか否かにかかわらず)に伴う RSU の終了によって、何らかの報酬や損害に対する請求や権利が生じることはありません。また、RSU の付与を考慮するに際して、皆様は、当社または雇用主、親会社、子会社、関連会社、合併会社に対するいかなる請求をも一切行わないことに同意します。

(12) RSU 報奨の目的のため、皆様の雇用関係は、皆様が雇用主または当社、親会社、子会社、関係会社、合併会社のいずれかに勤務をしなくなった日をもって(雇用終了の理由、または皆様が雇用されていた法域で無効または雇用法、もしくは該当する場合、雇用契約の条項に違反したことが後日判明したか否かにかかわらず)終了したものとみなされます。また本文書に明示的に規定されていない限り、プランの下で皆様に RSU の確定権利があっても、その権利は同日に終了し、何らかの通知期間、「ガーデンリープ」と呼ばれる通知期間、または現地法の定める類似の通知期間によって延長されません。プランの管理に責任を持つ当社の取締役会の報酬・福利厚生委員会またはその受任者(以下「委員会」)は、この付与の目的上、皆様がいつの時点で勤務しなくなったかを判断する排他的な裁量を有します(休職中で雇用契約が継続しているものとみなされる場合を含みます)。

(13) RSU およびプランの下で提供される特典は、合併、買収、債務譲渡などに際して他社に自動的に譲渡されることはありません。

(14) 当社は、税務、法務、財務上のアドバイスを提供しません。また、プランへの参加、その原資産である株式の取得や売却についての推薦も、一切行いません。皆様は、プランへの参加、およびプランに関係したあらゆる行動を取る前に、自身の税務、法務、財務アドバイザーに相談するべきです。

(15) RSU 報奨の権利確定に従い皆様に支払われるべき RSU 報奨の価値または金額、プランの下で取得された株式のその後の売却、または配当金/配当同等金の受領に影響する可能性のある皆様の現地通貨と米国ドルとの間の外国為替相場の変動については、雇用主、当社、または親会社、子会社、関連会社、合併会社は責任を負いません。

VI. データのプライバシー

当社は 2000 Galloping Hill Road, Building K-1 Kenilworth, New Jersey, U.S.A. 07033 に所在し、当社、当社の親会社、子会社、関係会社または合併会社の社員に対し、当社単独の裁量により、プランに参加する機会を付与するものとします。プランへの参加を希望する皆様は、当社のデータ処理実務に関する以下の情報を確認し、同意する旨宣言する必要があることを理解するものとします。

(1) データの収集および使用 — 当社は、皆様もしくは皆様の雇用主から当社が受け取る、皆様の氏名、自宅住所、電子メールアドレスおよび電話番号、生年月日、社会保障番号またはその他の識別番号、給与、市民権、役職、保有する当社の普通株式や取締役職、ならびに取り消され、権利確定し、もしくは未行使の全報奨に関する詳細を含む個人データを収集、処理および使用するものとします。当社がプランに参加する機会を皆様に提供した場合、当社は株式の割当てならびにプランの実施、運営および管理の目的において、皆様の個人情報を収集するものとします。皆様の個人情報の処理に関しては、皆様の同意をもってその法的根拠とします。

(2) 株式プラン管理サービス会社 — 当社は、米国に拠点を置く独立管理サービス会社である Morgan Stanley に当社のプランの実施、運営および管理について支援を受けることとし、そのため、参加者のデータを同社に移転するものとします。将来、当社は別の管理サービス会社を選択し、同様の方法でサービスを提供する他の会社と参加者のデータを共有する可能性があります。当社の管理サービス会社が皆様の口座を開設します。皆様は、管理サービス会社との別途の条件およびデータ処理実務に同意するよう求められますが、かかる同意が皆様の株式プランへの参加の条件となります。

(3) 国際データ移転 — 当社およびその管理サービス会社は、米国に拠点を置いています。皆様が米国以外の国に拠点を置いている場合は、その国が米国とは異なるデータプライバシー法を制定していることに留意ください。例えば、欧州委員会は、米国に関しては、限定的な妥当性所見を発行していますが、これは、連邦取引委員会の管轄下にある企業に利用できる EU-U.S. のプライバシー保護 (EU-U.S. Privacy Shield program) の枠組みへの会社の登録に当たってのみ適用されるものです。当社は社員のデータに関して EU-U.S. プライバシー保護プログラムに参加しています。社員の個人情報の移転に関しては、社員の同意をもってその法的根拠とします。

(4) データ保持 — 当社は、皆様の個人データを、プランへの参加の実施、運営、管理に必要な限りにおいて、または、税法および証券法を含む法規制上の義務を遵守するために必要な場合に限り使用するものとします。当社が皆様の個人データを必要としなくなった場合 (通常、皆様がプランに参加してから 7 年後となります。)、当社は個人データをシステムから削除するものとします。当社がデータをそれより長く保管する場合は、法規制上の義務を満たすためであり、関連する法令が当社の法的根拠となります。

(5) 同意の拒否または撤回の任意性およびその帰結 — 皆様のプランへの参加および同意の付与は、完全に任意のものです。皆様はいつでもその同意を拒否または撤回することができます。同意しない場合、または同意を撤回した場合は、本プランへの参加はできません。これは、社員としての皆様自身の給与に影響を及ぼすものではなく、単にプランに係る機会を喪失することになります。

(6) データ主体の権利 — 皆様は、皆様の国のデータ・プライバシーに関する法律に基づく多数の権利を有します。皆様が拠点とする場所により、皆様の権利には、(i) 当社が処理する個人データへのアクセスまたはコピーの要求、(ii) 不正確なデータの修正、(iii) データの削除、(iv) 処理の制限、(v) データの携行、(vi) 自身の国の当局への苦情の申立て、およびまたは (vii) 自身の個人データの潜在的受領者の氏名と住所のリストに対する権利が含まれます。自身の権利に関しご不明な点がある場合、または権利を行使する場合には、当社宛てに (Global Privacy Office, 351 N. Sumneytown Pike, North Wales, Pennsylvania U.S.A. 19454) 連絡してください。

(7) プランの実施、運営、および皆様のプランへの参加の管理を目的として皆様の個人データを収集、使用および移転する場合は、当社の「グローバル・プライバシー及びデータ保護ポリシー」に従って行われるものとします。また、皆様は、当社が将来におけるデータの処理または移転において異なる法的根拠に依拠する場合があること、また/あるいは再度データ・プライバシーに関する同意を皆様に求める場合があることを理解するものとします。該当する場合、また、当社の要請のある場合、皆様は、現在または将来、当社または雇用主に対し、自身の国におけるデータプライバシー法に基づき当社およびまたは雇用者が取得する必要があるとみなす署名済みの確認書またはデータプライバシー同意書 (あるいは、その他の確認書、契約または同意書) を提出することに同意するものとします。皆様は、当社およびまたは雇用主から要求された確認書、契約、同意書を作成、署名しない場合には、本プランに参加できないことを理解するものとします。

本通知に記載されているデータ処理の実務に同意する場合は、Morgan Stanley のウェブサイト上の「同意 ("Accept")」アイコンをクリックして、同意を宣言するものとします。

VII. 準拠法

本文書の変更は、当事者間で交わされる別の書面同意をもってのみなすことができるものとします。本文書は、(抵触法の条項に関係なく) 米国ニュージャージー州の法律に基づき解釈され、施行されます。この付与または本文書に証明された当事者間の関係から直接的・間接的に生じる法廷係争の目的において、当事者はここに、ニュージャージー州の排他的管轄権に服し、これに同意し、かかる訴訟がニュージャージー州ハンタードン郡の裁判所またはニュージャージー地区の米国連邦裁判所の法廷においてのみ行われ、この付与がなされまたは行使される他のいかなる地の裁判所においても行われないうことに同意します。

VIII. 言語

本文書、または英語以外の他の言語に翻訳された、RSU および/またはプランに関する他のあらゆる文書において、翻訳版が英語版と異なる場合は、現地法で他の規定がない限り、英語版が優先されます。

IX. 分離独立性

本文書の条項は、分離することができ、一または複数の条項が、全体としてまたは部分的に違法もしくは執行不可能と判断されたとしても、残りの条項は拘束力を有し執行可能とします。

X. 権利放棄

本文書の条項のいずれかへの違反に対する当社による権利放棄は、皆様または他の被付与者による本文書のその他の条項、または以後の違反についての権利放棄となることもそのように解釈されることはありません。

XI. 電子的な受理

当社は、その単独の裁量により、プランに基づき付与される RSU および将来の RSU に関するあらゆる文書を、電子的手段で配信し、また皆様からのプラン参加への承諾を電子的手段で要請すると決定することができます。かかる文書を電子的に受け取り、当社または当社の指定する第三者が設置し維持するオンラインシステム、もしくは電子的システムを通じて、プランへの参加に同意することを、皆様はここに承諾するものとします。

XII. 各国独自の補足条項

各国独自の補足条項に皆様の居住国に関する規定がある場合、RSU 報奨は、その特別規定の適用対象となります。RSU の期間中に補足条項に含まれる国に皆様が転居した場合、その国の現地法を遵守するため、またはプランの運営を促進するためにその条項の適用が必要である、もしくは推奨されると当社が判断した範囲内で、その国に対する特別条項が皆様には適用されます。

XIII. インサイダー取引/市場濫用に関する法律

皆様は、皆様またはそのブローカーの居住国に応じ、あるいは、普通株式の上場されている場所により、インサイダー取引規制や市場濫用に関する法律の対象になる可能性があります。そのため、(当該法域または皆様の居住国の法律に定義されているところの) 当社に関する「内部情報」を皆様が持っているときとみなされる期間において、本プランに基づき、普通株式、普通株式に対する権利(例: RSU)または普通株式の価値に関連する権利を受領し、売買または処分することについて、影響を受ける可能性があることを認めるものとします。現地のインサイダー取引法規制により、皆様が内部情報を保有するに至る前に行った注文の取消または変更が禁止される場合があります。さらに、皆様は、(i) 内部情報を(「知る必要性」のある場合を除いて)第三者に開示すること、および(ii) 第三者に「助言する」こと、または有価証券を売買させることを禁止される場合があります。第三者には同僚である社員も含まれることに注意してください。これらの法規制に基づく制限は、適用される当社のインサイダー取引ポリシーに基づいて課される可能性のある制限とは別に、それに加えて課されるものです。皆様は、制限事項を確実に遵守する責任があり、この問題について自身の法務アドバイザーに相談するべきであることを理解するものとします。

XIV. 海外資産/口座、為替管理および税務申告

皆様は、皆様の居住国に応じ、プランへの参加により生じた普通株式または現金(配当同等金、配当金および普通株式売却益を含む)の、証券取引口座・銀行口座もしくは居住国外の法人における、またはかかる口座もしくは法人への、またはかかる口座もしくは法人からの取得の結果として、海外資産・口座、為替管理および/または税務申告に関する義務の対象になる可能性があることを認めるものとします。居住国で適用される法律によっては、そのような口座、資産、口座残高、その価値および/または関連取引について、現地の関係当局に申告が必要な場合があります。皆様は、該当する海外資産・口座、為替管理、税務申告に関する義務を遵守する責任があり、この問題について自身の法務アドバイザーに相談するべきであることを認めるものとします。

XV. 他の要件の適用

当社は、現地法を遵守するため、またはプランの運営を促進するために必要もしくは推奨されると当社が判断した範囲内で、RSU と RSU 報奨に基づき取得した普通株式に対して他の要件を課し、これを達成するために必要となる付加的な同意または覚書に署名するよう皆様に要求する権利を有します。

XVI. 運営

委員会は、問題のある、または疑念の余地があるプラン条項の解釈を含め、本付与を解釈し判断する責任を負い、また、本付与の適切な運営に必要もしくは望ましいとみなす規則や規制を策定、変更、解釈することができます。本付与の解釈、運営、判断および効果に起因し、またそれらに関連し委員会が下す決定や委員会が取る行動はすべて、適用法により認められる最大限の範囲において、委員会の絶対的裁量によるものであり(本文書において別段の規定のある場合を除く)、当社、全適格社員および適格社員の指示によりまたは適格社員を通じて請求する者に対し、最終的かつ確定的な拘束力を有します。委員会によるあらゆる決定(適格従業員、書式、インセンティブの額及び時期、インセンティブの条件及び条項ならびにインセンティブを証する書面の決定を含むが、これに限られない)は、統一的である必要はなく、ここに規定するインセンティブを受け取る適格社員、または受取資格を持つ適格社員の間で選択的になされる可能性があり、そのような適格社員が同様の状況にあるかどうかを問いません。

RSU 報奨に関する詳細は、<http://one.merck.com> から「Merck Global Long-Term Incentives」(Merck グローバル長期インセンティブ)のホームページにアクセスしてご覧いただけます。

ポリシーおよび手続き

ポリシー

以下の場合において、2013 年 12 月 31 日以降に始まるパフォーマンス期間について関係社員に支払われ又は付与されたボーナスやインセンティブ報酬の返還を求めるか否かは、取締役会の報酬・福利厚生委員会（「委員会」）のポリシーにより、委員会の独自の判断で行われます。委員会が、監査委員会と協議の上、a) 関係社員が、当社製品の研究、開発、製造、販売、マーケティングに関連する重大なポリシー違反となる不正行為に従事した、または不正行為に従事した社員を適正な範囲で監視できなかったと判断し、b) 委員会が、重大なポリシー違反により当社に重大な害が生じたと結論づける場合。各用語の意味は本ポリシーの定義に従います。委員会によるその裁量権の実施には、関連性があると委員会によって決定される事項が考慮される場合があります。

定義

1. 「返還」は、法律で認められている範囲において、次のいずれかおよびすべての行為を含むように定義されます。(a) 現在または将来のボーナスやその他の現金もしくは非現金インセンティブ報酬及び報奨の減額、(b) 直近の完了した業績期間に関して支払われたボーナスやその他の現金ベースのインセンティブ報酬の返還要求、(c) 将来権利が確定される株式報奨の全部または一部のキャンセル、(d) 過去 12 か月間に権利確定された株式報奨の全部または一部のキャンセル、(e) 過去 12 か月間に権利確定によって支払われた株式の返還または株式報奨の売却によって受け取った収益の返還要求、(f) 過去 12 か月間、または現在もしくは将来の期間に支払われる総報酬を減額するその他の方法。
2. 「重大なポリシー違反」は、当社製品の研究、開発、製造、販売、マーケティングに関連する当社ポリシーの重大な違反と定義されます。
3. 「関係社員」とは、(i) 重大なポリシー違反となる不正行為に従事した、または(ii) 重大なポリシー違反となる不正行為に従事した社員の行動を適正な範囲で管理もしくは監視する監督責任を怠った、バンド 600 以上の社員を指します。
4. 「重大な害」とは、当社の財務業績や評判に対する重大な悪影響を意味します。

手続き

1. 委員会は、監査委員会と協議して行動し、本ポリシーを管理するものとし、また、本ポリシーを解釈し、本ポリシーに基づきあらゆる決定を行う完全な裁量権を有します。ただし、最高経営責任者からの返還を要求または放棄する決定を行う場合は、全員出席の取締役会による承認を得る必要があります。
2. 法務顧問は、最高倫理コンプライアンス責任者と人事部上席副社長と協議の上、本ポリシーに基づき見直しを行う事項および委員会が見直しを行うにつき支援を行う事項を委員会に委ねるか否かについて決定する責任を有します。適切であると考えられる場合、委員会は、その他の取締役会委員会や外部または内部のアドバイザーと協議できます。
3. 委員会は、監査委員会と協議の上、本ポリシーに基づき返還を求める根拠があると判断した場合、各関係社員について個別に、返還を求めるか否か、また、返還の範囲と方法について決定する裁量権を行使するものとします。
4. 適切であると考えられる場合、委員会は、その裁量権を行使して、特定の問題の事実や状況のすべておよび当社の全般的な利益を考慮することができます。

特定の返還決定に関する経営陣への委任

本ポリシーにより、委員会は、最高経営責任者に、本ポリシーを管理し、当社のセクション 16 の役員ではない関係社員に関して、ポリシーに従ってすべての決定を行う権限を委任する（最高経営責任者は適切とみなす場合さらに他の者にかかる権限を委任できる）ものとします。セクション 16 の役員とは、1934 年証券取引所法第 16 条の対象となる社員をいいます。経営陣は、この委任に基づく返還を求める決定について、委員会に報告するものとします。

返還決定の開示

当社は、役員の報酬に関する証券取引委員会の開示義務を含め、適用されるすべての証券法規制を遵守するものとします。また、当社は、当社が適切であると認め、かかる開示が当社および当社株主の最善の利益になると判断した場合、法律で要求される内容を超えた追加の開示を行う場合がありますが、その義務を負うものではありません。

雑則

本ポリシーのいずれの規定も、次のいずれについても制限を加えず、または影響を与えないものとします。1) 関係社員に関する懲戒処分を実行する経営陣の権能、2) インセンティブ報酬のパフォーマンス目標に対し否定的な裁量権を随時行使する委員会の権能、または 3) いかなる理由でも、適切であると考えられる場合、および法律で許可される範囲で、役員またはその他の社員に対する現在または将来のボーナスその他の現金もしくは非現金インセンティブ報酬（全部または一部）を減額する委員会または経営陣の権能。本ポリシーのいずれの規定も、「財務業績の大幅な修正が行われた場合の EIP 報奨の回収ポリシー」および/または「財務業績の大幅な修正が行われた場合の PSU の回収ポリシー」に代わることはなく、また、これらを制限したり、影響を与えることもありません。

**VOORWAARDEN M.B.T. 2019 RSU TOEKENNINGEN ONDER HET
MERCK & CO., INC. 2010 INCENTIVE STOCK PLAN
VOOR WERKNEMERS BUITEN DE VERENIGDE STATEN VAN AMERIKA**

Dit is een samenvatting van de voorwaarden die gelden voor de Restricted Stock Unit ("RSU") toekenning die u wordt toegekend door Merck & Co., Inc. ("Merck" of het "Vennootschap") en die in dit document wordt gespecificeerd. Andere voorwaarden kunnen van toepassing zijn voor voorgaande of toekomstige RSU Toekenningen.

Granttype:	RSU – Jaarlijks 3 mei 2019
Toekenningsdatum:	
Datum van definitieve verwerving:	
3 mei 2020	Eerste: 33,333%
3 mei 2021	Tweede: 33,333%
3 mei 2022	Derde: Balans

I. ALGEMENE INFORMATIE

A. Belangrijke toekenningsdocumenten

(1) Deze RSU is onderhevig aan de voorwaarden en bepalingen van het Merck & Co., Inc. 2010 Incentive Stock Plan, inclusief eventuele subplannen die daaronder vallen voor het land waar u woont (het "Plan").

BELANGRIJKE OPMERKING: Deze toekenning vereist een formele aanvaarding. U MOET inloggen op de Morgan Stanley website (<http://www.morganstanley.com/spc/knowledge/managing-equity/managing-your-existing-awards/accepting-awards-grants/>) om de toekenning te accepteren.

Gelieve de procedure te volgen zoals beschreven op de Morgan Stanley website om uw RSU Toekenning te aanvaarden binnen de 90 dagen. Het niet aanvaarden van de algemene voorwaarden van uw RSU Toekenning binnen de 90 dagen kan resulteren in de verbeuring van uw RSU Toekenning.

(2) Daarnaast is deze RSU onderhevig aan de voorwaarden en bepalingen van het landenspecifieke

supplement voor het land waar u woont en dit document.

B. Voorwaardelijke Periode. De Voorwaardelijke Periode is de periode waarin deze RSU Toekenning voorwaardelijk is en onderhevig aan verbeuring. De Voorwaardelijke Periode eindigt voor een derde van de RSU Toekenning op elke Eerste, Tweede en Derde verjaardag van de Toekenningsdatum, zoals getoond in het venster hierboven, tenzij bij een eerdere beëindiging volgens Sectie II hieronder. Er zijn geen stemrechten verbonden aan deze RSU Toekenning. Er zullen geen fractionele aandelen toegekend worden: alle berekeningen worden afgerond.

C. Dividendequivalenten. Tijdens de Voorwaardelijke Periode worden dividendequivalenten verdiend voor de houder ("u") indien en in zoverre dividenden door de Vennootschap worden betaald op de gewone aandelen. Betaling van dergelijke dividendequivalenten geschiedt, zonder rente of winst, op het moment van de uitkering. Indien enig deel van deze RSU Toekenning vervalt, wordt verbeurd of afloopt, worden er geen dividendequivalenten gecrediteerd of betaald voor dat deel. Een betaling van dividendequivalenten wordt teruggebracht in zoverre noodzakelijk is voor de Vennootschap om te voldoen aan belasting- of andere inhoudingsverplichtingen, zoals beschreven in Sectie IV. U hebt geen rechten als een aandeelhouder, inclusief stemrechten, totdat de aandelen aan u zijn uitgegeven na afloop van de Voorwaardelijke Periode.

D. Uitkering. Als u na afloop van de Voorwaardelijke Periode nog in dienst bent bij uw werkgever (de "Werkgever") of de Vennootschap of enige moedervennootschap, dochtervennootschap, filiaal of JV (zoals hieronder gedefinieerd) van de Vennootschap, dan hebt u recht op de ontvangst van een aantal gewone Merck aandelen gelijk aan het aantal RSU's waarop de

beperking is opgeheven en de dividendequivalenten die op dat deel zijn verdiend (onderhevig aan Sectie IV).

E. 409A Compliance. Deze paragraaf is alleen van toepassing voor zover u een belastingbetaler in de VS bent en alleen als de Vennootschap bepaalt dat u een “*specified employee*” bent, zoals gedefinieerd in de regelingen onder Sectie 409A van de U.S. Revenue Code van 1986, zoals geamendeerd (de “Code”), ten tijde van uw “*separation of service*” zoals gedefinieerd in die regels. Als deze paragraaf van toepassing is, dan zullen alle RSU's die anders zouden worden uitbetaald tijdens de eerste zes maanden na uw *separation of service* niet worden uitbetaald totdat dit administratief haalbaar is na de eerste dag van de zesde maand na *separation of service*, in dezelfde vorm als zou zijn toegepast als de restrictie niet van toepassing was geweest; mits bovendien de dividendequivalenten die anders zouden zijn verdiend, zullen worden verdiend tijdens de periode waarin de uitkering wordt opgeschort, tenzij de uitbetaling van deze eenheden is vrijgesteld van Sectie 409A van de Code. Er mag geen uitkering van RSU's plaatsvinden tenzij die conform is aan Sectie 409A van de Code of een vervolg hierop.

F. Inhouding. Voor werknemers in Band 600 en hoger geldt dat deze RSU Toekenning wordt teruggenomen in geval van bepaalde schendingen van het beleid van de Vennootschap, conform het beleid van de Vennootschap ten aanzien van Terugname van Vergoeding bij Schendingen op de Naleving, zoals uiteengezet in Bijlage A (zoals die van tijd tot tijd gewijzigd kan worden).

II. BEËINDIGING VAN DIENSTVERBAND

Als uw dienstverband bij de Werkgever of de Vennootschap of een moedervennootschap, dochtervennootschap, filiaal of JV van de Vennootschap wordt beëindigd tijdens de Voorwaardelijke Periode, wordt uw recht op deze RSU Toekenning bepaald overeenkomstig de voorwaarden in deze Sectie II en Sectie V(12).

A. Algemene regel. Als uw dienstverband tijdens de Voorwaardelijke Periode om een andere reden wordt beëindigd dan in de volgende paragrafen wordt gespecificeerd, wordt deze RSU Toekenning (en eventueel verdiende dividendequivalenten) verbeurd op de datum waarop uw dienstverband stopt. Als uw dienstverband wordt beëindigd zoals in deze paragraaf wordt beschreven

en u later opnieuw in dienst treedt bij de Werkgever of de Vennootschap of een moedervennootschap, dochtervennootschap, filiaal of JV, zal deze toekenning niettemin verlopen in overeenstemming met deze paragraaf niettegenstaande deze wederindiensttreding.

B. Verkoop. Als uw dienstverband wordt beëindigd tijdens de Voorwaardelijke Periode en de Vennootschap vaststelt dat deze beëindiging het gevolg is van de verkoop van uw dochtervennootschap, divisie of JV, dan zal het volgende gedeelte van uw RSU Toekenning en de verdiende dividendequivalenten aan u worden uitgekeerd op een moment dat deze zouden zijn uitbetaald als uw dienstverband zou zijn doorgelopen: een derde als het dienstverband wordt beëindigd op of na de toekenningsdatumtoekenningsdatum maar vóór de eerste verjaardag daarvan; en alles als het dienstverband wordt beëindigd op of na de eerste verjaardag van de toekenningsdatumtoekenningsdatum. Het restant wordt verbeurd op de datum dat uw dienstverband stopt. Als uw dienstverband wordt beëindigd zoals in deze paragraaf wordt beschreven en u later opnieuw in dienst treedt van de Vennootschap of de JV, zal deze toekenning niettemin verlopen in overeenstemming met deze paragraaf niettegenstaande deze wederindiensttreding.

C. Onvrijwillige beëindiging. Als de Vennootschap vaststelt dat uw dienstverband onvrijwillig beëindigd is tijdens de Voorwaardelijke Periode maar op of na de Eerste verjaardag, zal een evenredig deel van uw nog niet definitief verworven RSU Toekenning en verdiende dividendequivalenten aan u uitgekeerd worden op een moment dat deze zou zijn uitbetaald als uw dienstverband zou zijn doorgelopen. Het evenredig deel zal gelijk zijn aan het volledige bedrag van deze RSU Toekenning (al dan niet definitief verworven) vermenigvuldigd met het aantal voltooide maanden tijdens de Voorwaardelijke Periode en vóór de dag van beëindiging van het dienstverband, gedeeld door 36; verminderd met het aantal RSU's die definitief verworven zijn overeenkomstig paragraaf A. Het restant en enige opgebouwde dividendequivalenten worden verbeurd op de datum dat uw dienstverband eindigt. Een “onvrijwillige beëindiging” omvat beëindiging van uw dienstverband door de Werkgever of de Vennootschap of een moedervennootschap, dochtervennootschap, filiaal of JV als gevolg van het herstructureren of schrappen van functies, maar omvat niet het niet-uitvoeren van uw taken en de redenen die worden

vermeld onder paragrafen B, of D tot en met G van deze sectie. Als uw dienstverband wordt beëindigd zoals in deze paragraaf wordt beschreven en u later opnieuw in dienst treedt bij de Werkgever of de Vennootschap of een moedervernootschap, dochtervernootschap, filiaal of JV, zal deze toekenning niettemin verlopen in overeenstemming met deze paragraaf niettegenstaande deze wederindiensttreding.

D. Pensionering. Als uw dienstverband wordt beëindigd tijdens de Voorwaardelijke Periode door pensionering, zal een evenredig deel van uw nog niet definitief verworven RSU Toekenning en verdiende dividendequivalenten aan u uitgekeerd worden op een moment dat deze zou zijn uitbetaald als uw dienstverband zou zijn doorgelopen. Het evenredig deel zal gelijk zijn aan het volledige bedrag van deze RSU Toekenning (al dan niet definitief verworven) vermenigvuldigd met het aantal voltooide maanden tijdens de Voorwaardelijke Periode en vóór de dag van beëindiging van het dienstverband, gedeeld door 36; verminderd met het aantal RSU's die definitief verworven zijn overeenkomstig paragraaf A. Het restant en enige opgebouwde dividendequivalenten zullen aflopen op de datum dat uw dienstverband eindigt. Voor begunstigden die werkzaam zijn in de VS betekent "pensionering" de beëindiging van het dienstverband nadat minimaal (a) de leeftijd van 55 jaar bereikt is, met minstens 10 dienstjaren, (b) een zodanige leeftijd en zodanig aantal dienstjaren bereikt is dat men in aanmerking komt voor een gesubsidieerde medische verzekering voor gepensioneerden of (c) de leeftijd van 65 jaar bereikt is, ongeacht het aantal dienstjaren. Bij andere begunstigden wordt 'pensionering' door de Vennootschap bepaald naar eigen goeddunken. De Vennootschap behoudt zich het recht voor definities van pensionering aan te passen ten behoeve van deze RSU Toekenning en/of de consequenties van beëindiging door pensionering aan te passen om de plaatselijke wetgeving na te leven. Als uw dienstverband wordt beëindigd zoals in deze paragraaf wordt beschreven en u later opnieuw in dienst treedt bij de Werkgever of de Vennootschap of een moedervernootschap, dochtervernootschap, filiaal of JV, zal deze toekenning niettemin verlopen in overeenstemming met deze paragraaf niettegenstaande deze wederindiensttreding.

E. Overlijden. Als uw dienstverband wordt beëindigd door uw overlijden tijdens de Voorwaardelijke Periode wordt de gehele RSU Toekenning en verdiende dividendequivalenten zo snel mogelijk na uw overlijden

aan uw nalatenschap uitgekeerd. Indien u overlijdt tijdens de Voorwaardelijke Periode, maar nadat uw tewerkstelling werd beëindigd voor de redenen opgenomen in paragraaf B, C, D, G of H van dit hoofdstuk, zal het resterende, niet-verbeurde deel van deze RSU Toekenning en opgebouwde dividendequivalenten zo snel mogelijk na uw overlijden aan uw nalatenschap worden uitgekeerd.

F. Wangedrag. Als uw dienstverband wordt beëindigd als gevolg van een opzettelijke, moedwillige of grove misdraging, worden deze RSU Toekenning en verdiende dividendequivalenten direct verbeurd bij ontvangst van de kennisgeving van deze beëindiging.

G. Arbeidsongeschiktheid. Als uw dienstverband wordt beëindigd tijdens de Voorwaardelijke Periode en de Vennootschap bepaalt dat deze beëindiging het gevolg is van het onvermogen tot het uitvoeren van de fysieke taken van uw functie door een fysieke of mentale beperking die naar verwachting minimaal zes maanden zal duren of die zal leiden tot uw overlijden, of u nu wel of niet in aanmerking komt voor arbeidsongeschiktheidsuitkering van een van toepassing zijnde arbeidsongeschiktheidsregeling, zal deze RSU Toekenning worden voortgezet en uitgekeerd in overeenstemming met de voorwaarden als zou het dienstverband zich voortzetten en wordt de toekenning uitgekeerd op het moment dat actieve werknemers de uitkeringen met betrekking tot deze RSU Toekenning ontvangen. Als uw dienstverband wordt beëindigd zoals in deze paragraaf wordt beschreven en u later opnieuw in dienst treedt bij de Werkgever of de Vennootschap of een moedervernootschap, dochtervernootschap, filiaal of JV, zal deze toekenning niettemin verlopen in overeenstemming met deze paragraaf niettegenstaande deze wederindiensttreding.

H. Controlewijziging. Als de Werkgever of de Vennootschap of een moedervernootschap, dochtervernootschap, filiaal of JV van de Vennootschap onvrijwillig uw dienstverband opzegt tijdens de Voorwaardelijke Periode zonder oorzaak, vóór de tweede verjaardag van de afsluiting van een controlewijziging, zal deze RSU Toekenning doorlopen in overeenstemming met de voorwaarden als was het dienstverband doorgestaan en wordt de toekenning uitgekeerd op het moment dat actieve werknemers uitkeringen ontvangen met betrekking tot deze RSU Toekenning. Als deze RSU niet blijft behouden na een controlewijziging en niet wordt omgezet in een

opvolgende RSU, dan hebt u het recht geld te ontvangen voor deze RSU ter hoogte van een bedrag dat gelijk is aan de marktwaarde van de compensatie die aan Merck aandeelhouders wordt betaald voor een gewoon Merck aandeel bij de controlewijziging, uit te betalen binnen 30 dagen na de afsluiting van de controlewijziging. Op de tweede verjaardag van het afsluiten van de controlewijziging zal deze paragraaf verlopen. Controlewijziging wordt gedefinieerd in het Merck & Co., *Change in Control Separation Benefits Plan* (exclusief een MSD-wijziging in zeggenschapsverhoudingen), maar als RSU's worden beschouwd als "uitgestelde compensatie" onder Sectie 409A van de Code, dan zal de definitie van controlewijziging worden gewijzigd voor zover noodzakelijk om overeen te stemmen met Sectie 409A.

I. Joint Venture. Een dienstverband bij een joint venture inclusief elke andere entiteit waarin de Vennootschap een belangrijk zakelijk of eigendomsbelang heeft ("JV") wordt niet beschouwd als een beëindiging van een dienstverband voor deze RSU Toekenning. Een dergelijk dienstverband moet worden goedgekeurd door, en in de lijn liggen van een dienstverband bij de Vennootschap. De hierboven in paragrafen A-H uiteengezette voorwaarden gelden voor deze RSU Toekenning zolang u in dienst bent bij de JV of een andere entiteit. Ongeacht deze bepaling wordt uw dienstverband, als u na uw overplaatsing niet in aanmerking zou komen voor een toekenning onder het Plan, beschouwd als beëindigd voor deze toekenning bij uw overplaatsing.

III. OVERDRAAGBAARHEID

Deze RSU Toekenning is niet overdraagbaar en kan niet worden afgestaan of anderszins worden overgedragen.

IV. BELASTINGINHOUDING

Ongeacht de acties door de Vennootschap en/of de Werkgever met betrekking tot een deel van of de gehele inkomstenbelasting, sociale verzekeringen, loonbelasting, betalingen op rekening of andere Belastinggerelateerde Items die voortvloeien uit uw deelname aan het Plan en die wettelijk op u van toepassing zijn ("Belastinggerelateerde Items"), erkent u dat de ultieme aansprakelijkheid voor alle Belastinggerelateerde Items uw verantwoordelijkheid is en blijft en meer kan bedragen dan het bedrag dat daadwerkelijk wordt ingehouden door de Vennootschap en/of de Werkgever, indien dit het geval is. U erkent voorts dat de Vennootschap en/of de Werkgever (i) niet

instaan voor of acties ondernemen met betrekking tot de behandeling van Belastinggerelateerde Items in verband met enig onderdeel van de RSU Toekenning, inclusief, maar niet beperkt tot, de toekenning, de definitieve verwerving of uitbetaling van de RSU, de daaropvolgende verkoop van gewone aandelen na afloop van de Voorwaardelijke Periode en de ontvangst van dividenden en/of dividendequivalenten; en (ii) geen belofte doen en geen verplichting hebben de voorwaarden van de toekenning te structureren of enig deel van de RSU om uw aansprakelijkheid voor Belastinggerelateerde Items te verminderen of te elimineren of om een specifiek belastingresultaat te bereiken. Als u daarnaast te maken krijgt met belasting in meerdere jurisdicties erkent u dat de Vennootschap en/of de Werkgever (of voormalige Werkgever indien van toepassing) kan worden verplicht om Belastinggerelateerde Items in te houden of in rekening moet brengen in meerdere jurisdicties.

Voorafgaand aan de van toepassing zijnde belastbare gebeurtenis of een gebeurtenis wat betreft belastinginhouding, indien van toepassing, zal u betalen of zorgt u voor regelingen die bevredigend zijn voor de Vennootschap en/of de Werkgever ter voldoening van enige van toepassing zijnde inhoudingsverplichtingen met betrekking tot alle Belastinggerelateerde Items. In dit opzicht machtigt u de Vennootschap en/of de Werkgever of hun vertegenwoordigers, naar hun eigen goeddunken, te voldoen aan verplichtingen aangaande Belastinggerelateerde Items door een van de volgende zaken of een combinatie ervan: (i) inhouding van uw loon of andere geldelijke vergoeding aan u door de Vennootschap, de Werkgever en/of een moedervennootschap, dochtervennootschap, filiaal of JV; of (ii) inhouding van de opbrengsten van gewone aandelen verkregen na afloop van de Voorwaardelijke Periode via een vrijwillige verkoop of via een verplichte verkoop geregeld door de Vennootschap (namens u als gevolg van deze machtiging); of (iii) inhouding van gewone aandelen uitgegeven na afloop van de Voorwaardelijke Periode; ervan uitgaand echter dat, indien u een Section 16 *officer* van de Vennootschap bent onder de Exchange Act, de Vennootschap belasting zal inhouden op de opbrengsten van de verkoop van gewone aandelen overeenkomstig (ii) hierboven, tenzij het aanwenden van dergelijke inhoudingsmethode problematisch is onder de toepasselijke fiscale of effectenwetgeving of wezenlijk nadelige boekhoudkundige gevolgen heeft, in welk geval aan de

verplichting voor Belastinggerelateerde Items kan voldaan worden door een of een combinatie van (i) of (iii) hierboven.

Afhankelijk van de inhoudingsmethode kan de Vennootschap Belastinggerelateerde Items inhouden of in rekening brengen door van toepassing zijnde minimale wettelijke inhoudingsbedragen of andere van toepassing zijnde inhoudingsbedragen, met inbegrip van maximaal van toepassing zijnde bedragen in uw jurisdictie, te overwegen, in welk geval u een contante terugbetaling ontvangt van alle te veel ingehouden bedragen en geen aanspraak meer maakt op equivalenten van gewone aandelen. Als aan de verplichting voor Belastinggerelateerde Items is voldaan door het inhouden van gewone aandelen, voor belastingdoeleinden, wordt geacht dat aan u het volledige aantal gewone aandelen onderhevig aan definitief verworven RSU's is uitgegeven, niettegenstaande dat een aantal aandelen worden ingehouden puur voor het betalen van Belastinggerelateerde Items die verschuldigd zijn ten gevolge van een aspect van uw deelname aan het Plan.

U zal aan de Vennootschap en/of de Werkgever een bedrag aan Belastinggerelateerde Items betalen dat de Vennootschap of de Werkgever mogelijks verplicht is in te houden of in rekening te brengen ten gevolge van uw deelname aan het Plan en dat niet kan worden geregeld door eerder in deze sectie beschreven middelen. De Vennootschap kan de uitgifte of levering van gewone aandelen of de opbrengsten van de verkoop van aandelen weigeren als u niet voldoet aan uw verplichtingen in verband met Belastinggerelateerde Items.

V. AARD VAN DE TOEKENNING

Door het accepteren van de RSU Toekenning, erkent u en stemt u in met het volgende:

(1) het Plan is vrijwillig opgezet door de Vennootschap, is discretionair van aard en kan op elk moment door de Vennootschap worden aangepast, opgeschort of beëindigd;

(2) de toekenning van de RSU is uitzonderlijk, vrijwillig en vrijblijvend en creëert geen enkel contractueel of ander recht op het ontvangen van toekomstige toekenningen van RSU's of voordelen verband houdend met RSU's,

zelfs als de RSU's in het verleden zijn toegekend;

(3) alle beslissingen met betrekking tot toekomstige RSU Toekenningen, indien die er zijn, geschieden geheel naar goeddunken van de Vennootschap;

(4) uw deelname aan het Plan is vrijwillig;

(5) uw deelname aan het Plan vormt geen recht op een tewerkstelling of zal niet geïnterpreteerd worden als het vormen of wijzigen van een dienstbetrekking of dienstenovereenkomst bij de Vennootschap en blijft buiten het vermogen van de Werkgever om uw dienstbetrekking of dienstrelatie (indien die er is) op elk moment te beëindigen;

(6) de RSU en gewone aandelen verworven onder het Plan, en inkomsten en de waarde hiervan, zijn buitengewone items die geen compensatie van welke aard dan ook vormen voor welke diensten dan ook die aan de Werkgever, de Vennootschap, of een moedervennootschap, dochtervennootschap, filiaal of JV worden verleend en die buiten de omvang van uw dienstbetrekking of dienstcontract vallen, indien die er is;

(7) tenzij met de Vennootschap iets anders is overeengekomen, worden de RSU en gewone aandelen die onder het Plan zijn verkregen, en de inkomsten en de waarde hiervan, niet toegekend als erkenning voor, of in verband met, de dienst die u levert in de hoedanigheid van directeur van de Vennootschap of een dochtervennootschap, filiaal of JV van de Vennootschap;

(8) de RSU en gewone aandelen verworven onder het Plan, en de inkomsten en de waarde ervan, zijn niet bedoeld ter vervanging van pensioenrechten of vergoedingen;

(9) de RSU en gewone aandelen verworven onder het Plan, en de inkomsten en de waarde ervan, vormen geen deel van de normale of verwachte vergoeding of salaris voor alle doeleinden, met inbegrip van maar niet beperkt tot, berekening van een afvloeiings-, ontslag-, beëindigings-, opzeggingsvergoeding, betalingen voor beëindiging van diensten, bonussen, beloningen voor lang dienstverband, pensioen- of steunuitkeringen of soortgelijke betalingen en mogen in geen geval worden beschouwd als vergoeding voor, of daar op enigerlei

wijze verband houdend met, diensten in het verleden voor de Werkgever, de Vennootschap of moedervennootschap, dochtervennootschap, filiaal of JV van de Vennootschap;

(10) de toekomstige waarde van gewone aandelen onder de RSU is niet bekend, kan niet worden vastgesteld en niet met zekerheid worden voorspeld;

(11) er kan geen claim of recht op vergoeding of schadevergoeding worden geëist voortkomend uit een beëindiging van de RSU omdat uw dienstverband is beëindigd door de Vennootschap of de Werkgever (om welke reden dan ook en al dan niet in strijd met de arbeidswetgeving in het rechtsgebied waar u werkzaam bent of met de voorwaarden in uw arbeidsovereenkomst, indien het geval) en met betrekking tot de toekenning van de RSU's, gaat u ermee akkoord om geen dergelijke claim in te stellen tegen de Vennootschap of de Werkgever of enige moedervennootschap, dochtervennootschap, filiaal of JV;

(12) ten behoeve van de RSU Toekenning wordt uw arbeidsrelatie als beëindigd beschouwd met ingang van de datum waarop u geen diensten meer verleent aan de Werkgever of de Vennootschap of een moedervennootschap, dochtervennootschap, filiaal of JV (ongeacht de reden voor deze beëindiging en of deze later ongegrond blijkt te zijn of in overtreding is met de arbeidswetgeving in het rechtsgebied waar u werkzaam bent of met de voorwaarden in uw arbeidsovereenkomst, indien het geval), en komt uw eventuele recht om de RSU onder het Plan uit te oefenen, tenzij nadrukkelijk anders vermeld in dit document, te vervallen met ingang van deze datum en dit recht wordt in geen enkel geval verlengd door middel van een opzegtermijn of wanneer men op "non-actief gesteld" wordt tijdens de opzegtermijn of een vergelijkbare termijn voorgeschreven door de lokale wetgeving; de *Compensation and Benefits Committee* van de Raad van Bestuur van de Vennootschap of diens afgevaardigde (het "Comité"), verantwoordelijk voor het beheer van het Plan, kan exclusief en naar eigen goeddunken bepalen wanneer u niet langer diensten verleent voor doeleinden van de toekenning (evenals of u nog steeds geacht wordt diensten te verlenen, terwijl u met verlof of afwezig bent);

(13) de RSU en voordelen onder het Plan, indien het

geval, worden niet automatisch overgedragen naar een andere Vennootschap in geval van een fusie, overname of aansprakelijkheidsoverdracht;

(14) de Vennootschap verstrekt geen adviezen op het gebied van belasting, juridische zaken of financiën en doet ook geen aanbeveling met betrekking tot uw deelname aan het Plan of tot het verwerven of verkopen van onderliggende aandelen. U dient te overleggen met uw eigen adviseurs op het gebied van belastingen, juridische zaken en financiën ten aanzien van de beslissing om deel te nemen aan het Plan en voordat u actie onderneemt met betrekking tot het Plan; en

(15) noch de Werkgever, de Vennootschap, een moedervennootschap, dochtervennootschap, filiaal of JV kunnen geen van allen aansprakelijk worden gesteld voor schommelingen in de valutakoers tussen uw lokale munteenheid en de Amerikaanse dollar die van invloed kunnen zijn op de waarde van uw RSU Toekenning of de hoogte van de bedragen die aan u uitgekeerd dienen te worden als gevolg van de definitieve verwerving van de RSU Toekenning, de daaropvolgende verkoop van aandelen die u in het kader van het Plan heeft verworven of het ontvangen van dividend en/of dividendequivalenten.

VI. DATA PRIVACY

De Vennootschap is gevestigd te 2000 Galloping Hill Road, Building K-1 Kenilworth, New Jersey, V.S.A. 07033 en kent aan de werknemers van de Vennootschap en enige moedervennootschap, dochtervennootschap, filiaal of JV van de Vennootschap, de opportuniteit toe om deel te nemen in het Plan, naar eigen goeddunken van de Vennootschap. Indien u graag zou deelnemen in het Plan, begrijpt u dat u de volgende informatie over de dataverwerkingspraktijken van de Vennootschap dient na te lezen en te verklaren dat u hiermee instemt.

(1) Dataverzameling en Gebruik. De Vennootschap verzamelt, verwerkt en gebruikt uw persoonlijke data, hierin begrepen naam, thuisadres, e-mailadres en telefoonnummer, geboortedatum, rijksregisternummer of ander identificatienummer, loon, burgerschap, beroepstitel, enige gewone aandelen of bestuursmandaten gehouden in de Vennootschap, en details van alle toekenningen, geannuleerd, definitief verworven, of uitstaande in uw voordeel, welke de Vennootschap ontvangt van u of uw Werkgever. Indien

de Vennootschap u de opportuniteit aanbiedt om in het Plan deel te nemen, dan zal de Vennootschap uw persoonlijke data verzamelen teneinde aandelen te alloceren en het Plan te implementeren, beheren en leiden. De wettelijke basis van de Vennootschap voor het verwerken van uw persoonlijke data zou uw toestemming zijn.

(2) Dienstverleners voor de Administratie van het Aandelenplan. De Vennootschap draagt data van de deelnemer over naar Morgan Stanley, een onafhankelijke dienstverlener gevestigd in de Verenigde Staten, welke de Vennootschap assisteert met de implementatie, beheer en leiding van het Plan. In de toekomst mag de Vennootschap een andere dienstverlener selecteren en mijn data delen met een ander bedrijf dat diensten levert op een gelijkaardige manier. De dienstverlener van de Vennootschap zal een rekening voor u openen. Er zal aan u gevraagd worden om akkoord te gaan over afzonderlijke voorwaarden en dataverwerkingspraktijken met de dienstverlener, hetgeen een voorwaarde is om te kunnen deelnemen in het Plan.

(3) Internationale dataoverdrachten. De Vennootschap en haar dienstverleners zijn gevestigd in de Verenigde Staten. Indien u gevestigd bent buiten de Verenigde Staten, dient u op te merken dat uw land dataprivacywetten heeft uitgevaardigd die anders zijn dan deze van de Verenigde Staten. De Europese Commissie heeft bijvoorbeeld een beperkte geschiktheidsbevinding uitgevaardigd met betrekking tot de Verenigde Staten die enkel van toepassing is voor zover bedrijven registreren voor het EU-U.S. Privacy Shield programma, hetgeen open is voor bedrijven die vallen onder het Federal Trade Commission rechtsgebied. De Vennootschap neemt deel aan het EU-U.S. Privacy Shield programma met betrekking tot werknemersdata. De wettelijke basis van de Vennootschap voor het verwerken van uw persoonlijke data is uw toestemming.

(4) Databewaring. De Vennootschap zal uw persoonlijke data enkel gebruiken zolang het nodig is om uw deelname in het Plan te implementeren, beheren en besturen of zolang het vereist is tegemoet te komen aan wettelijke of regulatoire verplichtingen, met inbegrip van verplichtingen onder fiscale en effectenwetten. Wanneer de Vennootschap uw persoonlijke data niet meer nodig heeft, hetgeen

meestal zo is na zeven jaar na uw deelname in het Plan, zal de Vennootschap de data verwijderen van haar systemen. Indien de Vennootschap de data langer houdt, zou dat enkel mogen zijn om aan legale en regulatoire verplichtingen te voldoen en zou de wettelijke basis van de Vennootschap de relevante wet of regulering zijn.

(5) Vrijwilligheid en Gevolgen van Weigering van Toestemming of Intrekking. Uw deelname in het Plan en het geven van toestemming is puur vrijwillig. U kan uw toestemming op ieder moment weigeren of intrekken. Als u geen toestemming geeft, of als u uw toestemming intrekt, kan u niet deelnemen in het Plan. Dit zou uw loon als werknemer evenwel niet aantasten; u verliest louter de opportuniteiten die verbonden zijn met het Plan.

(6) Rechten van het Datasubject. U heeft een aantal rechten onder de dataprivacywetten in uw land. Afhankelijk van uw plaats van vestiging kunnen de rechten het recht op (i) het vereisen van toegang of kopieën van persoonlijke data die de Vennootschap verwerkt, (ii) rechtzetting van incorrecte data, (iii) het verwijderen van data, (iv) beperkingen van verwerking, (v) meeneembaarheid van de data, (vi) het indienen van klachten bij de bevoegde autoriteiten in uw land, en/of (vii) een lijst met de namen en adressen van enige potentiële ontvangers van uw persoonlijke data. Om duidelijkheid met betrekking tot uw rechten te ontvangen of om uw rechten uit te oefenen, gelieve contact op te nemen met de Vennootschap op het adres Global Privacy Office, 351 N. Sumneytown Pike, North Wales, Pennsylvania U.S.A. 19454.

(7) De verzameling, gebruik en overdracht van uw persoonlijke data teneinde uw deelname in het Plan te implementeren, beheren en besturen, wordt uitgevoerd in overeenstemming met de Global Privacy and Data Protection Policy van de Vennootschap. U begrijpt ook dat de Vennootschap zich kan steunen op een andere wettelijke basis voor het verwerken of overdragen van data in de toekomst en/of vereisen dat u een andere dataprivacy toestemming geeft. Indien toepasselijk en op verzoek van de Vennootschap gaat u akkoord om een erkenning of een formulier aangaande de toestemming van gegevensbescherming (of enig andere erkenning, overeenkomst of toestemming) af te leveren dat de Vennootschap en/of de Werkgever noodzakelijk acht om te verkrijgen van u teneinde uw

deelneming te beheren in overeenstemming met de wetten aangaande gegevensbescherming in uw land, nu of in de toekomst. U begrijpt en gaat akkoord dat het voor u niet mogelijk zal zijn om deel te nemen in het Plan indien u er niet in slaagt om een dergelijke erkenning, overeenkomst of toestemming af te leveren op verzoek van de Vennootschap en/of de Werkgever.

Als u akkoord bent met de dataverwerkingspraktijken zoals beschreven in deze mededeling zal u uw toestemming geven door op de icoon "Aanvaarden" te klikken op de Morgan Stanley website.

VII. TOEPASSELIJK RECHT

Dit document kan alleen worden aangepast door een andere schriftelijke overeenkomst tussen de partijen. Dit document zal worden geïnterpreteerd en uitgevoerd onder de wetten van de staat New Jersey in de Verenigde Staten (met uitsluiting van haar beginselen met betrekking tot toepasselijk recht). Ten behoeve van het aanhangig maken van een geschil dat direct of indirect voortvloeit uit de relatie van de partijen zoals aangetoond door deze toekenning of dit document, stemmen de partijen bij dezen in met de exclusieve jurisdictie van de staat New Jersey en zij stemmen ermee in dat een dergelijk proces alleen zal worden gevoerd in de gerechtshoven van Hunterdon County, New Jersey, of de federale gerechtshoven voor de Verenigde Staten voor het district New Jersey, en geen andere gerechtshoven, waar deze toekenning wordt gemaakt en/of uitgevoerd wordt.

VIII. TAAL

Als u dit document hebt ontvangen, of andere documenten met betrekking tot de RSU en/of het Plan in een andere taal dan het Engels, en als de vertaalde versie afwijkt van de Engelse, dan is de Engelse versie bepalend, tenzij anders voorgeschreven door de plaatselijke wetgeving.

IX. SCHEIDBAARHEID

De bepalingen in dit document zijn scheidbaar en indien van een of meer bepalingen wordt vastgesteld dat ze niet legaal zijn of anderszins niet-afdwingbaar, geheel of ten dele, dan blijven de resterende bepalingen bindend en afdwingbaar.

X. VERKLARING VAN AFSTAND

U erkent dat een verklaring van afstand door de Vennootschap van een schending van bepalingen in dit document niet fungeert of moet worden opgevat als een verklaring van afstand van andere bepalingen in dit document of van latere schendingen door u of een andere begunstigde.

XI. ELEKTRONISCHE ACCEPTATIE

De Vennootschap kan, naar eigen inzicht, beslissen om documenten met betrekking tot de RSU of toekomstige RSU's die onder het Plan worden toegekend, in elektronische vorm te leveren of uw toestemming te vragen voor deelname aan het Plan via elektronische middelen. U stemt er bij dezen mee in dat u dergelijke documenten in elektronische vorm ontvangt en u gaat ermee akkoord dat u deelneemt aan het Plan via een online of elektronisch systeem dat is ingesteld en wordt onderhouden door de Vennootschap of een externe, door de Vennootschap aangestelde partij.

XII. LANDENSPECIFIEK SUPPLEMENT

De RSU Toekenning is onderhevig aan speciale bepalingen die zijn vastgelegd in het landenspecifieke supplement voor uw land, indien van toepassing. Als u verhuist naar een van de landen die in het supplement zijn opgenomen tijdens de duur van de RSU, gelden de speciale bepalingen voor het bedoelde land voor u, in zoverre de Vennootschap bepaalt dat de toepassing van dergelijke bepalingen noodzakelijk is of raadzaam is om de plaatselijke wetten na te leven of om de toepassing van het Plan te faciliteren.

XIII. HANDEL MET VOORKENNIS/WETGEVING MARKTMISBRUIK

U erkent dat, afhankelijk van uw of uw makelaars land van verblijf of waar gewone aandelen zijn genoteerd, u kan onderworpen zijn aan beperkingen inzake handel met voorkennis en/of wetten aangaande marktmisbruik, die een invloed kunnen hebben op uw mogelijkheid om gewone aandelen of rechten op gewone aandelen (bv. RSU's) of rechten gelinkt aan de waarde van gewone aandelen te aanvaarden, verwerven, verkopen of op een andere manier over te beschikken krachtens het Plan tijdens periodes waarin u wordt verondersteld 'voorkennis' te hebben in verband met de Vennootschap (zoals gedefinieerd in de wetten en regelgeving in de

toepasselijke rechtsgebieden of uw land). Lokale wetgeving en regelgeving aangaande handel met voorkennis kan de annulering of aanpassing van bestellingen die u heeft geplaatst alvorens u in het bezit was van voorkennis verbieden. Verder zou u verboden kunnen worden om (i) de voorkennis bekend te maken aan een derde (anders dan op een "need to know" basis) en (ii) derden tips te verschaffen of hen op een andere manier ertoe aanzetten effecten te kopen of te verkopen. Merk op dat derden tevens collega's omvatten. Enige beperkingen op basis van die wetten of voorschriften staan los van en vormen een aanvulling op beperkingen die mogelijk worden opgelegd in het kader van een toepasselijk beleid inzake handel met voorkennis van de Vennootschap. U begrijpt dat u verantwoordelijk bent voor het verzekeren van de naleving van enige beperkingen en wordt aangeraden dat te bespreken met uw persoonlijke juridische adviseur.

XIV. AANGIFTE VAN BUITENLANDSE ACTIVA/REKENINGEN, DEVIEZENCONTROLE EN BELASTINGEN

U erkent dat, afhankelijk van uw land, u mogelijks onderhevig bent aan aangifteverplichtingen aangaande buitenlandse activa/rekeningen, deviezencontrole en/of belastingen ten gevolge van het verkrijgen van gewone aandelen of geldelijke middelen (inclusief dividendequivalenten, dividenden en de opbrengst van de verkoop van gewone aandelen) als resultaat van uw deelname in het Plan, in, naar en/of van een makelaar/bankrekening of rechtspersoon gevestigd in een ander land dan uw land. De toepasselijke wetten van uw land vereisen mogelijks dat u aan de relevante autoriteiten in dat land aangifte doet van zulke rekeningen en activa, de saldo's daarvan, de waarde daarvan en/of de transacties die daaraan zijn verbonden. U erkent dat u verantwoordelijk bent voor het verzekeren van de naleving van alle toepasselijke aangifteverplichtingen aangaande buitenlandse activa/rekeningen, deviezencontrole en belastingen. U dient uw persoonlijke juridische adviseur over deze zaken te raadplegen.

XV. TOEPASSING VAN ANDERE VEREISTEN

De Vennootschap houdt zich het recht voor andere vereisten op te leggen aan de RSU en de gewone aandelen die zijn verworven in het kader van de RSU Toekenning, in de mate dat de Vennootschap bepaalt dat het noodzakelijk of raadzaam is om te voldoen aan de plaatselijke wetten of ter facilitering van het beheer van het Plan, en om u te verzoeken aanvullende overeenkomsten of beloftes te tekenen die noodzakelijk kunnen zijn om het voorgaande uit te voeren.

XVI. ADMINISTRATIE

Het Comité is verantwoordelijk voor het uitleggen en interpreteren van deze toekenning, daarin begrepen het recht om betwiste of twijfelachtige planbepalingen uit te leggen, en kan dergelijke regels en verordeningen vastleggen, aanpassen en uitleggen als door haar noodzakelijk of wenselijk wordt geacht voor een goed beheer van deze toekenning. Enige beslissing of actie die is of wordt genomen door het Comité, voortvloeiende uit of in verband staand met de opbouw, beheer, interpretatie en effect van deze toekenning zal, voor zover maximaal is toegestaan door de van toepassing zijnde wet, geheel naar haar eigen goeddunken geschieden (behalve als hierin anders is gespecificeerd) en zal definitief, bindend en afdoend zijn voor de Vennootschap, alle in aanmerking komende werknemers en iedereen die claimt namens of via een in aanmerking komende werknemer. Alle beslissingen van het Comité daarin begrepen, zonder beperking, aanwijzingen van de in aanmerking komende werknemers, de vorm, bedrag en timing van de incentives, de voorwaarden en bepalingen van de incentives en schriftelijke bewijsstukken voor de incentives, behoeven niet uniform te zijn en kunnen selectief worden toegepast onder in aanmerking komende werknemers die incentives ontvangen of die voor incentives zoals hier bedoeld in aanmerking komen, ongeacht of deze in aanmerking komende werknemers dezelfde situatie zitten.

Voor meer informatie met betrekking tot uw RSU Toekenning kunt u terecht op de homepage van Merck voor Global Long-Term Incentives via <http://one.merck.com>

BELEIDSLIJNEN EN PROCEDURES

Beleid

Het is het beleid van de *Compensation and Benefits Committee* van de Raad van Bestuur (het "Comité") dat het Comité naar eigen goeddunken bepaalt of er een Terugname moet worden toegepast op een bonus en/of andere vergoeding die is uitgekeerd of toegekend aan de Betrokken Werknemer met betrekking tot een prestatieperiode beginnend na 31 december 2013, waarbij het Comité in overleg met het Auditcomité vaststelt dat: a) de Betrokken Werknemer zich misdragen heeft of heeft gefaald in het redelijkerwijs toezicht houden op een werknemer die zich misdragen heeft, resulterend in een Wezenlijke Beleidsschending met betrekking tot het onderzoek, de ontwikkeling, de verkoop of de marketing van Vennootschapsproducten; en b) het Comité beslist of de Wezenlijke Beleidsschending tot Aanzienlijke Schade voor de Vennootschap heeft geleid, zoals gedefinieerd in dit beleid. In het oordeel van het Comité kunnen alle overwegingen worden meegenomen die door het Comité als relevant worden gezien.

Definities

1. Onder "Terugname" worden alle volgende acties verstaan in zoverre deze door de wet zijn toegestaan: (a) vermindering van het bedrag van een huidige of toekomstige bonus of andere contante of niet-contante beloning, (b) teruggave van een bonus of andere op contant geld gebaseerde beloning die is uitbetaald met betrekking tot de meest recent voltooide prestatieperiode, (c) annuleren van de gehele in de toekomst definitief verworven aandelentoekenning of van een gedeelte ervan, (d) annuleren van het geheel of een gedeelte van een aandelentoekenning die definitief verworven was in de vorige periode van twaalf maanden, (e) teruggave van aandelen betaald bij definitieve verwerving en/of teruggave van opbrengsten afkomstig van de verkoop van een aandelentoekenning, die in ieder geval definitief verworven werd in de vorige periode van twaalf maanden en (f) elke andere methode van verminderen van de volledige vergoeding die aan een werknemer is uitbetaald tijdens een voorafgaande periode van twaalf maanden of enige andere lopende of toekomstige periode.
2. Een "Wezenlijke Beleidsschending" wordt gedefinieerd als een wezenlijke schending van een Vennootschapsbeleidsregel met betrekking tot het onderzoek, de ontwikkeling, de productie, de verkoop of de marketing van Vennootschapsproducten.
3. Een "Betrokken Werknemer" is een werknemer in band 600 of hoger die (i) zich met wangedrag heeft ingelaten, resulterend in een Wezenlijke Beleidsschending; of (ii) die heeft gefaald in zijn of haar toezichtsverantwoordelijkheden om het gedrag van een werknemer, die zich heeft ingelaten met wangedrag dat resulteerde in een Wezenlijke Beleidsschending, te leiden of in de gaten te houden.
4. "Aanzienlijke Schade" staat voor een belangrijk negatief effect op de financiële operationele resultaten of op de reputatie van de Vennootschap.

Procedures

1. Het Comité, handelend in overleg met het Auditcomité, zal dit beleid uitvoeren en zal dit naar eigen goeddunken interpreteren en zal naar eigen goeddunken alle beslissingen nemen ten aanzien van dit beleid, onderworpen aan de goedkeuring door de volledige Raad van Bestuur in het geval van een beslissing om een Terugname toe te passen of af te wijzen van de *Chief Executive Officer*.
2. De *General Counsel* is, in overleg met de *Chief Ethics and Compliance Officer* en de *Executive Vice President, Human Resources*, verantwoordelijk voor de beslissing om een zaak voor beoordeling onder dit beleid te verwijzen naar het Comité en voor het assisteren van het Comité met haar beoordeling. Het Comité kan al naar gelang overleggen met andere bestuurscomités en externe of interne adviseurs.
3. Als het Comité, handelend in samenspraak met het Auditcomité, beslist dat er een basis is voor Terugname onder dit beleid, zal het Comité naar eigen goeddunken voor iedere Betrokken Werknemer, per individueel geval, bepalen of, en zo ja, in welke mate en op welke manier, de Terugname wordt toegepast.

4. Naar eigen goeddunken kan het Comité, als zij dat nodig vindt, alle feiten en omstandigheden van de specifieke kwestie en de algemene belangen van de Vennootschap in ogenschouw nemen.

Delegeren naar het management voor bepaalde beslissingen aangaande Terugname

Het Comité delegeert hierbij aan de *Chief Executive Officer* (die verder kan delegeren indien hij dit passend acht) de bevoegdheid om dit beleid uit te voeren en om alle beslissingen in verband hiermee te nemen met betrekking tot Betrokken Werknemers die geen Sectie 16 *officers* van de Vennootschap zijn. Sectie 16 *officers* zijn werknemers van de Vennootschap die vallen onder sectie 16 van de Securities Exchange Act van 1934. Het management rapporteert aan het Comité over alle bevestigende beslissingen om Terugnames toe te passen krachtens deze delegatie.

Bekendmaking van beslissingen aangaande Terugname

De Vennootschap zal zich houden aan alle toepasselijke wetten en regels inzake effecten, inclusief alle openbaarmakingsvereisten van de *Securities and Exchange Commission* met betrekking tot vergoedingen voor leidinggevers. De Vennootschap kan tevens, maar is daartoe niet verplicht, aanvullende openbaarmakingen doen buiten wat door de wet is vereist wanneer de Vennootschap dit als gepast acht en bepaalt dat een dergelijke openbaarmaking in het beste belang is van de Vennootschap en haar aandeelhouders.

Diversen

Niets in dit beleid beperkt of beïnvloedt een van de volgende zaken: 1) de mogelijkheid van het management om disciplinaire maatregelen te nemen met betrekking tot een Betrokken Werknemer; 2) de mogelijkheid van het Comité om op elk moment naar eigen goeddunken een negatief oordeel te geven met betrekking tot een *incentive compensation performance target*; of 3) de mogelijkheid van het Comité of het management om het bedrag te verminderen (geheel of ten dele) van een lopende of toekomstige bonus of andere contante of niet-contante beloning voor een leidinggevende of andere werknemer voor welke reden dan ook, zoals zij gepast vinden en in zoverre door de wet is toegestaan. Niets in dit beleid vervangt of beperkt of beïnvloedt anderszins de *Clawback Policy for EIP Awards Upon Significant Restatement of Financial Results* en/of de *Clawback Policy for PSUs Upon Significant Restatement of Financial Results*.