

Vederlagspolitik for Energi Danmark-koncernen

1.0 Baggrund og rammer for politikken

1.1 Baggrund

I overensstemmelse med generelle retningslinjer for god selskabsledelse samt anbefalinger for god selskabsledelse for forbrugerejede forsyningsselskaber har Energi Danmark udarbejdet en politik for honorarer og løn/kompensation. Politikken opstiller virkeområde, formål og principper for honorarer og løn/kompensation for bestyrelse, ledelse og medarbejdere i Energi Danmark. I tilfælde af specifikke regler om aflønning i et af Energi Danmark-koncernens selskaber skal dette selskab leve op til disse bestemmelser.

1.2 Formål

Formålet med politikken er at fastlægge rammerne for Energi Danmark-koncernens tildeling af honorarer og løn/kompensation, herunder at sikre den nødvendige transparens. Formålet med politikken er desuden at sikre, at Energi Danmark-koncernen fortsat kan tiltrække og fastholde de bedst egnede kandidater til alle poster.

1.3 Virkeområde for politikken

Politikken omfatter samtlige koncernforbundne selskaber i Energi Danmark-koncernen, hvor Energi Danmark har en ejer- og stemmeandel over 50%. Politikken er samtidig retningsgivende for Energi Danmarks arbejde i selskaber, hvor Energi Danmark har en ejer- og stemmeandel under 50%.

1.4 Sammenhængen til andre politikområder

Politikken indgår i koncernens samlede styringsgrundlag på linje med en række andre politikker, vedtægter, forretningsorden mv. og er integreret i bestyrelsens løbende arbejde.

1.5 Overordnede hensyn

Politikken skal understøtte virksomhedens strategi, værdier og langsigtede mål. Virksomheden ønsker at tiltrække relevante medlemmer af bestyrelser gennem markedskonforme honorarer, samt at tiltrække og fastholde kompetente ledere og medarbejdere i koncernen gennem markedskonform aflønning. Arbejdet understøttes af relevante benchmarks.

I Energi Danmark skal alle bonusordninger indeholde et loft/cap for udbetalingen. Principper for bonusordninger skal forelægges Energi Danmarks bestyrelse til godkendelse forud for implementering og skal være i overensstemmelse med anbefalingerne for god selskabsledelse for forbrugerejede forsyningsselskaber.

For bonusordninger, som er kendetegnet ved, at de omfattede medarbejdere som ikke arbejder i Trading funktionerne kan optjene mere end 100% af deres faste løn, skal ordningen godkendes af Energi Danmarks bestyrelse. Medarbejdere som arbejder i Origination og Structured Desk kan have et cap på 100% af basislønnen inklusive vagttillæg. Medarbejdere i Trading kan have et cap på op til 200% af basislønnen inklusive vagttillæg. I den årlige vederlagsrapport redegøres for såvel de særlige omstændigheder samt omfanget af vederlagets variable dele.

1.6 Offentliggørelse af honorarer og kompensationsstrukturer

For at fremme den ønskede transparens, offentliggøres honorarer og løn/kompensation for bestyrelse og direktion i Energi Danmark fast en gang årligt i forbindelse med godkendelse af årsrapport for koncernen i en løn- og vederlagsrapport.

Herudover fremlægges vederlagspolitikken.

Desuden rapporteres på omfanget af brugen af variable løndelev i Energi Danmark-koncernen ved at rapportere, i hvilke selskaber og persongrupper bonus anvendes, principperne herfor, det samlede økonomiske omfang samt antallet af omfattede medarbejdere.

Revisionen af vederlagsrapporten vil omfatte en kontrol af, hvorvidt oplysningerne om variable kompensationsdele er korrekte og fuldstændige.

1.7 Ansvar og tilsyn

Bestyrelsen i Energi Danmark varetager ansvaret for vederlagspolitikken overholdelse.

Bestyrelsens opgave er at foretage en selvstændig vurdering af, om Energi Danmark-koncernens politik for vederlag samt kompensationsmæssige forhold i øvrigt for, bestyrelse, ledelse og medarbejdere er tilrettelagt og efterleves på en hensigtsmæssig måde henset til Energi Danmark-koncernens størrelse og kompleksitet samt i overensstemmelse med den til enhver tid gældende lovgivning.

Direktionen er ansvarlig for at sikre vederlagspolitikken overholdelse, og bestyrelsen fører det nødvendige tilsyn med politikken og dens overholdelse, herunder sikrer at relevante kontrolprocedurer implementeres og overholdes.

Der vil årligt blive foretaget en gennemgang af kompensationsstrukturer i alle de selskaber i Energi Danmark-koncernen.

2.0 Omfattede modtagere af honorarer og løn/kompensation

2.1 Tildeling af honorar til bestyrelsen i Energi Danmark

Bestyrelsens eksterne medlemmer modtager et fast honorar.

Honoraret er ens for alle bestyrelsesmedlemmer.

Honoraret omfatter ikke mulighed for bonus. Honoraret genbesøges i henhold til bestyrelsens årshjul.

Fastlæggelsen af bestyrelsens honorar foregår ud fra benchmark mod honoraret i tilsvarende virksomheder og andre brancher under hensyntagen til forretningsomfanget mv.

Godkendelse af honorar til bestyrelse sker på den årlige generalforsamling.

2.2 Tildeling af kompensation til direktionen i Energi Danmark

Direktionens ansættelsesforhold er fastsat i en individuel ansættelseskontrakt, direktørkontrakten. Kompensationen reguleres løbende i henhold til direktørkontrakten med virkning pr. 1. januar.

Direktøren modtager en fast løn, pension, firmabil samt øvrige personlige goder. Direktørens kompensation kan desuden omfatte engangsvederlag/gratiale samt bonus med henblik på eksempelvis at honorere en ekstraordinær indsats, opnåelsen af strategiske mål, fastholdelse m.v.

Regulering af kompensationspakken baseres på relevante benchmark af kompensation i tilsvarende stillinger og virksomheder både inden og uden for branchen under hensyntagen til forretningsomfang, ansvar og krav m.v. og gennem vurdering af bl.a. indsats, samarbejde, værdi og resultater.

Direktionen i Energi Danmark modtager ikke særskilt honorar for bestyrelsesarbejde i koncernens selskaber eller i de branchefora, hvori denne har poster, men direktionen kompensationsniveau skal dog afspejle ansvaret og opgaverne hermed. Direktionen kan varetage eksterne bestyrelsesposter, når det er foreneligt med Energi Danmarks interesser, og kan her modtage særskilt honorar efter forudgående aftale med formandskabet.

Ansættelseskontrakten for direktionen indgås ved ansættelsen af formandskabet i Energi Danmark. Den løbende regulering af kompensationen foretages af formandskabet. Formandskabet forelægger oplysninger herom til bestyrelsens godkendelse.

2.3 Tildeling af kompensation til funktionsdirektører i Energi Danmark og direktører i datterselskaber

Direktørernes ansættelsesforhold er fastsat i en individuel ansættelseskontrakt. Kompensationen reguleres løbende i henhold hertil. Personer, som har en sekundær funktion som direktør for et selskab i Energi Danmark-koncernen, men hvis primære rolle er en cheffolle i koncernen, aflønnes i forhold til deres cheffolle, og er ikke omfattet af reglerne beskrevet i dette punkt 2.3, men i stedet punkt 2.5.

Direktørernes kompensationspakke består i udgangspunktet af en fast løn, pension, firmabil samt øvrige personlige goder. Direktørernes kompensation kan desuden omfatte engangsvederlag/gratiale samt bonus med henblik på eksempelvis at honorere en ekstraordinær indsats, opnåelsen af strategiske mål, fastholdelse m.v. Kompensationen reguleres årligt med virkning pr. 1. januar.

Fastsættelse og regulering af kompensationen baseres på relevante benchmark med kompensationen i tilsvarende stillinger og virksomheder under hensyntagen til bl.a. det organisatoriske ansvar i jobbet, den relevante erhvervs erfaring, den faglige kompetence, rekrutteringsgrundlaget, den løbende indsats og resultaterne.

Ansættelseskontrakten for direktørerne indgås af den administrerende direktør i Energi Danmark i samråd med formandskabet. Den løbende regulering af kompensationen foretages af den administrerende direktør i Energi Danmark.

2.4 Fratrædelsesgodtgørelse for den øverste koncernledelse i Energi Danmark, selskabsdirektører og funktionsdirektører

For direktionen i Energi Danmark, selskabsdirektører og funktionsdirektører kan den samlede værdi af vederlag for opsigelsesperioden inkl. fratrædelsesgodtgørelse ved fratræden ikke overstige to års vederlag inkl. alle vederlagsandele.

2.5 Tildeling af kompensation til øvrige ledere og medarbejdere

Direktionen/koncernledelsen fastsætter kompensationsvilkårene for øvrige ansatte med respekt for eksisterende overenskomster og aftaler. Medarbejderne honoreres generelt med en kombination af fast løn samt pensionsordning. Dertil kommer personlige goder som mobiltelefon, bredbåndsoptagelse etc. samt eventuel firmabil.

Løsning af opgaver, der har et omfang, som ligger væsentligt ud over det normale, kan desuden omfatte engangsvederlag/gratiale/bonusordninger med henblik på f.eks. at honorere en ekstraordinær indsats, opnåelsen af strategiske mål, fastholdelse mv.

For stillinger, som markedsført typisk honoreres med en kombination af faste og variable løndelev, kan bonusordninger indgå i den totale kompensationspakke.

En generel bonusordning for alle i Energi Danmark kan introduceres efter godkendelse fra bestyrelsen i Energi Danmark.

Vederlag af enhver art, der er knyttet til bestyrelsesarbejde og andre tillidserhverv, som medarbejdere måtte udføre i kraft af sit ansættelsesforhold, tilfalder Energi Danmark-koncernen. Undtaget herfra er honorar til de eventuelle medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer i Energi Danmark, idet honoraret tilfalder det enkelte, medarbejdervalgte bestyrelsesmedlem.

Den konkrete kompensation til den enkelte medarbejder fastsættes efter individuel aftale og i henhold til gældende aftaler og evt. overenskomst og med udgangspunkt i kompensationsniveauet for den pågældende stillingstype under hensyntagen til

markedsforhold, performance, kvalifikationer og compensation som kollegaer i sammenlignelige stillinger oppebærer. Energi Danmark-koncernen foretager derfor sammenligning af kompensationsforhold over for det marked, som er relevant for den pågældende medarbejdergruppe.

3.0 Godkendelse og genbesøg af politikken

Vederlagspolitikken i Energi Danmark er godkendt af bestyrelsen i Energi Danmark. Politikken indgår i bestyrelsens årshjul og genbesøges årligt i forbindelse med generelle genbesøg af styringsmæssige politikker forankret i bestyrelsen.

Godkendt på bestyrelsesmøde i Energi Danmark A/S den 13. oktober 2023.