



Vederlagspolitik for bestyrelser, direktioner, ledere og medarbejdere i Norlys-koncernen



1. Indledning

Denne vederlagspolitik beskriver de indholdsmæssige rammer for den samlede aflønning af bestyrelse og direktion i Norlys a.m.ba. for perioden 1.1.2026 til 31.12.2026. Vederlagspolitikken gælder ligeledes for bestyrelser, direktioner og alle medarbejdere i koncernforbundne selskaber, hvor Norlys' ejerandel er over 50%.

2. Formål og rammer

Det overordnede formål med Vederlagspolitikken er at:

- tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede medlemmer af bestyrelse, direktion samt ledere og medarbejdere
- sikre sammenfald i interesser mellem ledelse, medarbejdere, andelshaverne og kunder
- understøtte Norlys' strategi og idégrundlag
- skabe transparens om vederlagsforholdene for Norlys' bestyrelse, ledelse og medarbejdere.

3. Bestyrelse

Bestyrelseshonorar skal ligeledes reflektere et niveau, hvor det er muligt at tiltrække attraktive kandidater med kompetencer, der bidrager til Norlys' værdiskabelse. Honoraret skal være markedssvarende og afspejle de forpligtigelser, der ligger ved at indtræde i Norlys' bestyrelse både i tid og kompetencer.

Følgende forhold gør sig gældende for Bestyrelsens aflønning i Norlys-koncernen:

- Fast bestyrelseshonorar + mødevederlag og befordringsgodtgørelse
- Bestyrelseshonorarer for opgaver pålagt bestyrelsesmedlemmer valgt til Bestyrelsen for Norlys a.m.ba. fastsættes årligt af Repræsentantskabet

4. Direktion

Den samlede lønpakke, der tilbydes det enkelte medlem af Direktionen, skal være markedssvarende og transparent i forhold til et nationalt niveau. Norlys skal kunne tiltrække og fastholde en kompetent Direktion, der kan realisere de ønskede resultater og den ønskede udvikling for Norlys.

Følgende forhold gør sig gældende for Direktionens aflønning i Norlys-koncernen:

- Direktionen ansættes på kontraktbasis
- Fast løn
- Pension (Group CEO undtaget)
- Incitamentsaflønning gennem årligt bonusprogram
- Incitamentsaflønning gennem årligt langsigtet bonusprogram
- Benefits jævnfør selskabspolitikker
- Fratrædelsesvilkår på op til 24 måneder fra firmaets side
- Direktionen lønjusteres af Formandskabet på mandat af bestyrelsen

5. Ledere

Disse elementer kan gøre sig gældende for lederes aflønning i Norlys-koncernen:

- Ledere ansættes på kontraktbasis
- Fast løn
- Pension
- Incitamentsaflønning gennem årligt bonusprogram
- For få udvalgte nøglemedarbejdere i de enkelte selskaber er der langsigtede incitamentsordninger i henhold til bestyrelsens godkendte principper herfor ("Principper for incitamentsordninger i Norlys")
- Benefits jævnfør selskabspolitikker
- Fratrædelsesvilkår jf. funktionærlovens eller overenskomsters bestemmelser; dog kan der i få tilfælde været vurderet et behov for aftale om gensidigt forlænget opsigelsesvarsel af hensyn til virksomhedens drift
- Ledere lønjusteres af nærmeste leder – og altid godkendt af leders leder eller selskabsbestyrelse

6. Medarbejdere

Disse elementer kan gøre sig gældende for medarbejderes aflønning i Norlys-koncernen:

- Medarbejdere ansættes på kontraktbasis
- Løn inkl. evt. variable løndelev, samt fritvalg for overenskomstansatte
- Pension
- Incitamentsaflønning gennem årligt bonusprogram
- For få udvalgte nøglemedarbejdere i de enkelte selskaber er der langsigtede incitamentsordninger i henhold til bestyrelsens godkendte principper herfor ("Principper for incitamentsordninger i Norlys")
- Benefits jævnfør selskabspolitikker

- Fratrædelsesvilkår jf. funktionærlovens eller overenskomsters bestemmelser, dog kan der i få tilfælde været vurderet et behov for aftale om gensidigt forlænget opsigelsesvarsel af hensyn til virksomhedens drift
- Medarbejdere lønjusteres af nærmeste leder – og altid godkendt af leders leder

7. Generelle forhold for alle ansatte i Norlys-koncernen

Generelt gør det sig gældende, at alle bonusprogrammer er med et indbygget loft, der afgrænser den maksimale indtjening ved deltagelse i programmerne. Desuden gør det sig gældende på både kortsigtede og langsigtede incitamentsaflynninger, at der altid defineres en ”qualifier” (udløser), der er udgangspunktet for, hvorvidt incitamentsprogrammet udløses. Provisionsaftaler i salgsrettede funktioner ligger på niveauer inden for de i Anbefalinger for God Selskabsledelses anbefalede rammer.

8. Øvrige forhold

Som en del af arbejdet med at sikre compliance tager Norlys-koncernen udgangspunkt i Anbefalinger for God Selskabsledelse. Anbefalinger for God Selskabsledelse er ikke-bindende og er tænkt som en frivillig standard relateret til sikring af ordentlighed og transparens i forretningsførelsen.

9. Godkendelse

Vederlagspolitikken er godkendt på bestyrelsesmødet i Norlys a.m.b.a. den 4. november 2025 og offentliggjort på hjemmeside (www.norlys.dk) og Selskabets intranet, hvor den vil kunne tilgås, så længe den er gældende.